



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

27 juin 2017

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 27 juin 2017, sous la présidence de Mme Annick WAGNER, chef de service, adjointe à la directrice générale des ressources humaines (DGRH).

M. Thierry DELANOË, sous-directeur des études de gestion prévisionnelle, statutaires et de l'action sanitaire et sociale, au titre de la DGRH dans ce comité, est le deuxième membre de l'administration.

Participent à cette réunion :

✓ les représentants du personnel siégeant en qualité de titulaires

Pour la FSU : Mme Sophia CATELLA
M. Lionel DELBART
M. Hervé MOREAU
M. Jean-Luc PINON

Pour l'UNSA : Mme Monique NICOLAS

Pour FO : M. Guy THONNAT

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance remplaçant un membre titulaire absent

Pour l'UNSA : M. Alain BROUSSE

✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

Pour la FSU : Mme Sandrine MONIER

Pour FO : Mme Marie-Thérèse ESTIVILL

Au titre de la médecine de prévention

- Le Docteur Christine GARCIN-NALPAS, médecin-conseiller technique des services centraux de la DGRH.
Est également présente Mme Rachel JOSSE, secrétaire du médecin-conseiller technique des services centraux.

Au titre de l'hygiène et de la sécurité

- M. Jean-Paul TENANT, conseiller de prévention des risques professionnels de la DGRH.

Au titre des ISST

- M. Patrice HOURRIEZ, inspecteur santé et sécurité au travail coordonnateur.

Au titre du bureau de l'action sanitaire et sociale (DGRH C1-3)

- Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, chef du bureau DGRH C1-3
- Mme Patricia VALENCY-LAGARDE, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.

Mme Wagner indique qu'il s'agit de la dernière réunion du CHSCTMEN pour deux représentants de la FSU (Mme DAUNE et M. PINON) et un représentant de FO (Mme ESTIVILL) puis présente les questions inscrites à l'ordre du jour.

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

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



I – Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCTMEN du 16 mai 2017

L'approbation du procès-verbal de la séance du 16 mai 2017 est reportée à la prochaine réunion du CHSCTMEN.

II – Examen des documents réglementaires

1) Rapport annuel 2016 de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale

M. Tenant présente le rapport annuel 2016 (cf. annexe 2). Un travail préalable sur le rapport a été réalisé en groupe de travail du CHSCTMEN, le 1^{er} juin 2017. Ce rapport tient compte des différents bilans présentés lors de la réunion du CHSCTMEN du 16 mai 2017.

Les représentants de la FSU font observer que quelques recrutements de médecins de prévention ont été effectués dans certaines académies mais le nombre de médecins de prévention reste cruellement bas. 400 postes de médecins de prévention seraient nécessaires pour assurer correctement le suivi médical des agents. L'Education nationale ne connaît donc pas l'état de santé des personnels qu'elle place devant les élèves. Par ailleurs, certains médecins ont démissionné de leurs fonctions en raison de leurs mauvaises conditions de travail. Il conviendrait par conséquent de poursuivre les recrutements mais également de conserver les médecins qui ont été recrutés. Ils évoquent ensuite plus particulièrement les accidents de service dont sont victimes les professeurs d'EPS. L'indice de fréquence est de 4,4 en 2016, contre 5 en 2015, mais l'indice de fréquence est 7 fois plus élevé pour les professeurs d'EPS. Cet état de fait est lié à leurs conditions de travail. Il existe par ailleurs une sous-déclaration des accidents de service pour l'ensemble des personnels car les procédures sont méconnues et compliquées. Il reste par conséquent beaucoup de travail à faire au niveau de l'application de la réglementation, notamment concernant les registres SST. Ils souhaiteraient qu'un bilan des blocages constatés depuis 2012, c'est-à-dire depuis l'installation des CHSCT, soit réalisé.

Les représentants de FO déplorent que le décret n°82-453 du 28 mai 1982 ne soit pas appliqué, notamment en ce qui concerne la médecine de prévention. Ils rappellent qu'un médecin de prévention a été licencié. Les choses n'avancent pas depuis 1982. Les rapports des médecins de prévention et des ISST ne sont pas présentés dans tous les CHSCT académiques et départementaux. S'agissant des registres pour danger grave et imminent, ils souhaiteraient avoir des informations sur les sujets concernés par l'exercice du droit de retrait et les procédures utilisées par l'administration. Ils regrettent qu'il existe un décalage avec le nombre d'enquêtes réalisées par les CHSCT. Ils notent une progression concernant le pourcentage de réalisation des DUERP mais estiment qu'il existe une confusion sur l'exercice de la responsabilité du DUERP, ainsi qu'une confusion entre la responsabilité de l'employeur et celle du propriétaire des locaux. Cette confusion semble être entretenue. Les registres SST et les registres pour danger grave et imminent ne sont pas installés de manière régulière et réglementaire. Les CHSCT demeurent peu saisis des grands projets de travaux et des modifications liées à l'utilisation des nouvelles technologies. Ils déplorent enfin un manque d'information cohérente sur l'emploi des personnels en situation de handicap, alors que celle-ci devrait être faite dans tous les CHSCT.

M. Hourriez rappelle que, en cas de danger grave et imminent avéré, l'enquête réalisée n'est pas une enquête du CHSCT mais une enquête du chef de service qui associe un membre du CHSCT.

Les représentants de FO répondent que ni l'une ni l'autre n'est effectuée dans la réalité.

M. Delanoë rappelle que la médecine de prévention constitue un sujet de préoccupation constant pour la DGRH. Cette préoccupation n'est pas spécifique à l'éducation nationale, ni à la fonction publique. La France se trouve en effet en situation de déficit de population qualifiée en médecine du travail. Il en va de même pour les entreprises du secteur privé. Le recours à des services de médecine inter-employeurs s'est avéré peu concluant. Une action de long terme serait par conséquent à conduire en matière d'offre et de parcours de formation des médecins mais relève de la responsabilité de la Fonction Publique. Il convient par ailleurs de mobiliser les moyens les plus concrets possibles pour aider les recteurs d'académie à recruter et à rémunérer des médecins de prévention ; tel est l'objet, entre autres, de la circulaire DGRH C1-3 du 11 juillet 2016. Il existe une mobilisation des recteurs d'académie sur cette question. La DGRH encourage la constitution d'équipes pluridisciplinaires afin d'assurer le suivi médical des personnels. M. Delanoë évoque le rôle des infirmières en santé au travail en la matière. Par ailleurs, les académies ont recruté récemment une douzaine de psychologues du travail ; ces derniers ont souhaité rencontrer la DGRH afin d'obtenir son appui pour l'organisation d'une rencontre entre tous les psychologues cliniciens et du travail des académies concernées. D'autres pistes sont à l'étude afin de permettre d'améliorer l'accompagnement des personnels sur le plan médical.

Les représentants de FO demandent si, dans de telles conditions, le ministère envisage d'intervenir pour débloquent le numerus clausus. Il s'agit en effet d'une mesure de fond. Dans l'hypothèse inverse, les choses n'avanceront pas. Ils font remarquer par ailleurs que la moitié des médecins de prévention ne dispose pas de la qualification de médecin du travail.

Les représentants de la FSU s'étonnent que la réglementation ne soit pas forcément respectée localement (par exemple en ce qui concerne le nombre minimum de réunions du CHSCT par an) et se demandent quelles mesures concrètes pourraient être prises pour améliorer les choses.

M. Delanoë répond que la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail a été élaborée en collaboration avec les organisations syndicales. Cette réglementation comporte un volet prescriptif mais également un volet incitatif. La réglementation existante découle largement de l'accord de 2009. Le rôle des orientations stratégiques ministérielles consiste à donner un éclairage sur les objectifs à atteindre en la matière. Ces objectifs se déclinent ensuite au plan local. Le dialogue avec les académies fait partie du rôle de pilotage de la DGRH. Il rappelle que la DGRH a organisé au cours du dernier trimestre de l'année 2016 des séminaires inter-académiques de santé et de sécurité au travail. Un espace santé et sécurité au travail a été ouvert sur l'intranet du ministère. Depuis 2016, la DGRH organise un séminaire annuel de prévention des RPS. Elle a également mis en place au plan national une formation initiale des conseillers de prévention académiques ainsi que des modules de formation continue. Il existe un besoin d'acculturation des équipes académiques aux enjeux de la santé et de la sécurité au travail. C'est une politique qui s'inscrit dans le dialogue interne à l'administration et qui permet à la DGRH de conduire des chantiers sous forme de groupes de travail avec les académies.

Les représentants de l'UNSA rejoignent les propos des représentants de FO concernant le numerus clausus des médecins. Les médecins s'endettent pour faire leurs études, certains se suicident. Même si le ministre de la santé du précédent gouvernement a procédé à une petite augmentation du numerus clausus, il serait souhaitable que le ministère de l'éducation nationale se fasse le relai de cette demande car il est plus durement touché que les autres ministères.

Les représentants de la FSU évoquent la question de la formation à la santé et à la sécurité au travail. Il existe en effet plus souvent un manque de formation des encadrants qu'une mauvaise volonté de leur part. Ils souhaiteraient par conséquent que des modules de formation ad hoc des personnels stagiaires soient mis en place. Le processus d'acculturation à la santé et à la sécurité au travail se heurte souvent à un mur, même si on constate quelques avancées et si les efforts réalisés ne sont pas négligeables.

Mme Wagner rappelle que le ministère de l'éducation nationale est composé de nombreuses unités de travail et que l'organisation de ce ministère est largement déconcentrée. Les acteurs et les lieux d'exercice sont très nombreux. Le processus est long mais il est adapté au mode d'organisation très déconcentré de l'éducation nationale. Elle comprend l'impatience des représentants du personnel car les résultats sont à ce stade assez modestes.

Les représentants de FO déplorent que la loi et la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ne soient pas appliquées depuis 35 ans. Il ne s'agit plus dans ce cas-là de lenteur mais de résistance. Force est de constater que l'Etat ne dispose pas de moyens de pression sur lui-même.

Les représentants de l'UNSA considèrent que l'administration a fait un grand pas depuis 35 ans. De grandes avancées ont eu lieu. Il est toutefois curieux que les CHSCT locaux ne fonctionnent pas, que les fiches des registres SST ne soient pas obligatoirement étudiées en CHSCT ou que les rapports SST ne soient pas systématiquement présentés en CHSCT, par exemple. La situation est parfois ingérable localement.

Les représentants de la FSU font remarquer que les personnels enseignants appliquent les nouveaux programmes scolaires à chaque rentrée, ils appliquent ainsi immédiatement l'évolution de la réglementation. Or, tel n'est pas le cas en matière de santé et de sécurité au travail. Cette situation est anormale et il existe un réel problème.

Mme Wagner reconnaît que la déconcentration peut nuire à l'homogénéisation des pratiques.

M. Hourriez rappelle qu'il existe des ISST dont les missions sont définies par l'article 69 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 et qu'il est également possible de saisir l'inspection du travail.

Les représentants de la FSU déplorent le manque de soutien politique. Le ministre chargé de l'éducation nationale n'évoque en effet jamais la santé et la sécurité au travail dans ses discours. Les ISST ont certes des missions bien définies mais ils sont placés sous la responsabilité des recteurs d'académie.

M. Hourriez répond que l'ISST est le seul acteur de l'académie qui a une lettre de mission rédigée par l'IGAENR et qui se trouve sous l'autorité du recteur d'académie.

Le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale de l'année 2016 est soumis au vote des représentants du personnel :

Pour : 6 voix (4 pour la FSU et 2 pour l'UNSA).

Contre : 1 (FO).

Le rapport annuel recueille l'avis favorable du CHSCTMEN.

2) Orientations stratégiques ministérielles 2017-2018

M. Tenant présente les orientations stratégiques ministérielles (OSM) 2017-2018 (cf. annexe 3). Un travail préalable sur les orientations stratégiques ministérielles 2017-2018 a été réalisé en groupe de travail du CHSCTMEN, le 1^{er} juin 2017. Une nouvelle version du projet a été transmise aux représentants du personnel pour observations et propositions de rédaction éventuelles. La FSU a fait parvenir des demandes complémentaires qui ont toutes été intégrées. L'objectif de ces orientations stratégiques est de donner du sens à la politique de santé et de sécurité au travail pour l'encadrement au sens général du terme, afin de parvenir à une amélioration des conditions de travail qui soit perceptible par les personnels. Certaines orientations déjà opérationnelles ont été reprises, comme celles concernant le DUERP, la médecine de prévention ou le fonctionnement des CHSCT.

Les représentants de l'UNSA font observer que l'administration a mis en place une très bonne organisation des réseaux et des structures. Ils déplorent toutefois que les CHSCT n'y soient pas associés, l'administration ayant construit ces réseaux et ces structures autour d'elle.

Les représentants de FO font remarquer qu'il s'agit des orientations du ministère et qu'ils ne participeront par conséquent pas à leur élaboration. Ils rappellent que les conseillers et assistants de prévention doivent être utilisés comme conseillers des chefs de service et des chefs d'établissement et non comme vecteurs de la politique du moment (mise en place des PPMS, par exemple). Ils rappellent que l'élaboration des DUERP relève de la responsabilité de l'employeur et que, si des progrès en termes numériques sont constatés, la question des progrès en termes qualitatifs demeure. Ils déplorent que la nécessité de réaliser des enquêtes en cas de danger grave et imminent et en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle n'apparaisse pas dans les OSM. S'agissant des enfants à besoins éducatifs particuliers, ils rappellent que ceux-ci constituent des éléments perturbateurs et que des mesures de prévention primaire s'imposent. Le questionnaire auto-déclaratif d'exposition à l'amiante obère la responsabilité de l'employeur. Ils rappellent que le recours aux visites du CHSCT reste peu utilisé. De même la dématérialisation des registres SST ne changera rien. Enfin, ils rappellent que les secrétaires de CHSCT ne sont pas les représentants de toutes les organisations syndicales et auraient souhaité que cette question soit évoquée dans les orientations stratégiques.

Les représentants de la FSU se félicitent que leurs propositions aient été prises en compte. La FSU a l'habitude de participer à la concertation, même si les orientations stratégiques demeurent un texte du ministre, quel qu'il soit. Ils soulignent qu'il est difficile d'apprécier les orientations stratégiques ministérielles 2017-2018, dans la mesure où elles contiennent les orientations stratégiques des années précédentes. Les orientations stratégiques finissent par devenir illisibles. Dans la perspective de la rédaction des orientations stratégiques 2018-2019, ils souhaitent qu'un tableau synoptique de suivi soit préalablement établi, faisant apparaître les consignes données aux recteurs d'académie depuis 2012 ainsi que les résultats obtenus. Un travail de clarification est indispensable, avant d'envisager de relancer certaines actions.

Mme Wagner fait observer qu'il existe effectivement un sujet de lisibilité sur le plan longitudinal. Ainsi, les orientations stratégiques 2016-2017, qui n'ont pas toutes été menées à terme, sont pour partie reprises en 2017-2018. Cette situation découle du fait que la réglementation impose des orientations stratégiques annuelles alors que certaines orientations nécessitent une inscription dans un contexte pluriannuel pour être suivies d'une mise en œuvre.

M. Hourriez se réjouit que les orientations stratégiques fassent la distinction entre les missions des ISST et les missions des conseillers de prévention académiques et que les missions des conseillers de prévention académiques soient bien détaillées. Il rappelle toutefois que l'ISST ne doit pas être membre du service « santé et sécurité au

travail » et ne doit pas être sous l'autorité du conseiller de prévention académique. Il souhaite par conséquent que la rédaction du dernier paragraphe de l'axe 1.2 soit revue.

Les représentants de la FSU confirment que l'ISST doit être extérieur à cette structure. Sa mission n'est en effet pas compatible avec la subordination qui découlerait de son intégration au service « santé et sécurité au travail ».

M. Delanoë rappelle qu'il convient de veiller à la régularité réglementaire de ce qui est écrit dans les orientations stratégiques ministérielles. Il propose de rédiger ainsi le paragraphe concerné : « Il convient de recentrer l'ISST sur sa mission de contrôle qui doit s'exercer à l'extérieur de cette structure ».

Les représentants de la FSU souhaitent que le ministère reprenne en mains la question du traitement des produits dangereux dans les établissements. A La Réunion par exemple, certains produits dangereux sont intraitables sur place mais sont également intransportables.

Les représentants de FO font remarquer qu'il en va de même dans de nombreux établissements de métropole.

M. Delanoë rappelle que les OSM sont des orientations de priorité. Ce n'est pas parce qu'une action ne figure pas dans les OSM qu'il ne faut pas la mettre en place. Il confirme qu'un travail partagé d'inventaire et d'analyse permettra de clarifier le paysage pour l'exercice 2018-2019. Il évoque ensuite la question de la médecine de prévention et de l'amiante. L'accompagnement des académies en la matière fait partie des missions d'accompagnement de la DGRH. Certaines académies ont rencontré des difficultés pour trouver un prestataire pour les aider dans le travail d'analyse des auto-questionnaires d'évaluation d'exposition aux poussières d'amiante. C'est la raison pour laquelle un prestataire unique a été identifié et sélectionné au plan national par la DGRH. La DGRH a écrit aux académies pour leur donner le mode d'emploi de diffusion de cet auto-questionnaire, par tranches d'âge. Ces auto-questionnaires sont remplis sur la base du volontariat. Ils sont retournés à l'académie qui les envoie au prestataire, à charge pour celui-ci de les analyser et de fournir une analyse au plan académique et au plan national. 3 vagues de recensement ont déjà été effectuées : 2008 pour les agents nés en 1949 et avant 1949, 2009-2010 pour les agents nés en 1950 et 1951 et 2015-2016 pour les agents nés entre 1952 et 1957. D'autres vagues de recensement sont prévues : 2017-2018 pour les agents nés entre 1952 et 1958, 2018-2019 pour les agents nés entre 1953 et 1959, 2019-2020 pour les agents nés entre 1954 et 1960 et 2020-2021 pour les agents nés entre 1955 et 1961.

Les représentants de FO regrettent que ce recensement demeure partiel.

M. Tenant fait observer qu'il est possible pour les académies d'envoyer les auto-questionnaires à une cohorte jugée particulièrement à risques par le médecin de prévention.

Le Docteur Garcin confirme que la prestation de lecture centralisée des auto-questionnaires constitue un point incontournable pour aider les médecins de prévention à cibler les personnels à risques et pour comprendre le niveau d'exposition antérieur en reconstituant le parcours professionnel de l'agent. Ce procédé est à compléter par une visite médicale réalisée avant le départ à la retraite des agents concernés. Une attestation d'exposition est alors établie, qui comporte les modalités de prise en charge de l'agent lors de son départ à la retraite afin de permettre la mise en place du suivi post professionnel. L'information individuelle et collective des agents est essentielle, de même que l'entrée de l'agent dans le recensement grâce à l'auto-questionnaire d'évaluation ainsi que la mise en place d'un suivi post professionnel. Il existe un enjeu social à être dépisté. Il est important de mettre en place ces trois filtres.

M. Delanoë précise qu'il s'agit d'une action générique, sur des tranches d'âge. Toute suspicion d'exposition à l'amiante au cours du parcours professionnel doit faire l'objet d'un signalement au médecin de prévention qui est tenu de procéder à une détection. Il a été demandé à l'automne 2015 aux recteurs d'académie de procéder à une information générale des personnels, à la suite de la publication de deux circulaires interministérielles au cours de l'été 2015.

Les orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale de l'année scolaire 2017-2018 sont soumises au vote des représentants du personnel :

Pour : 4 voix (4 pour la FSU).

Abstentions : 2 voix (2 pour l'UNSA).

Le représentant de FO ne participe pas au vote.

Les orientations stratégiques ministérielles recueillent l'avis favorable du CHSCTMEN.

III – Questions posées par les représentants du personnel

1) Demande de consultation concernant le décret n°2017-786 du 5 mai 2017 (évaluation des personnels enseignants)

Mme Wagner rappelle que cette question a déjà été évoquée lors des réunions du CHSCTMEN des 21 novembre 2016 et 14 mars 2017.

Les représentants de FO donnent lecture d'une déclaration (cf. annexe 4).

M. Delanoë rappelle que le comité technique ministériel de l'éducation nationale (CTMEN) s'est prononcé sur le décret du 5 mai 2017 lors de sa séance du 7 décembre 2016 et que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale exerce ses missions sous réserve des compétences du comité technique ministériel. Le comité technique ministériel n'a pas estimé nécessaire de saisir le CHSCTMEN de cette question.

Les représentants de FO considèrent que, compte tenu des dispositions de l'article 57 du décret n°82-453 du 28 mai 1982, le CHSCTMEN n'a pas besoin du comité technique ministériel pour exercer ses compétences et que le problème des entretiens d'évaluation reste entier.

Mme Wagner répond que l'article 57 fait référence à des domaines de compétences et non à des modes de saisine.

M. Delanoë confirme que l'article 57 ne s'applique pas, en l'espèce, au décret du 5 mai 2017 relatif, entre autres, à l'évaluation des personnels enseignants.

Les représentants de FO font observer que certains employeurs du secteur privé ont été condamnés pour ne pas avoir consulté leur CHSCT sur la mise en place des entretiens d'évaluation.

M. Delanoë rappelle que le comité technique ministériel a été consulté et que l'arrêt du Conseil d'Etat du 2 juillet 2014 a confirmé l'interprétation faite par l'administration.

Les représentants de FO demandent qu'il soit pris acte du fait que cette réforme de l'évaluation aura des effets dévastateurs sur les enseignants.

Les représentants de la FSU soulignent que la question de la réforme de l'évaluation des enseignants doit être regardée de près, notamment en ce qui concerne les effets qu'elle risque de produire. La FSU a déposé à cet effet un vœu lors de la séance du CTMEN du 7 décembre 2016. Ils rappellent qu'une information va être adressée prochainement aux personnels enseignants concernant ces nouvelles modalités d'évaluation et les possibilités de recours éventuelles. Ils souhaitent que cette information soit faite rapidement.

2) Conditions de travail des personnels enseignants stagiaires

Mme Wagner souhaite que les représentants du personnel précisent leur question.

Les représentants de la FSU rappellent qu'un travail d'enquête a été fait en 2015. Ils disposent de remontées qui constituent des signes inquiétants (suicides, licenciements, démissions de personnels enseignants stagiaires, par exemple). La FSU a procédé cette année à une nouvelle enquête sur les personnels enseignants stagiaires du second degré. Cette enquête sera remise aux représentants de l'administration. Plus de 800 personnes ont répondu. Il apparaît que la charge de travail qui pèse sur les personnels enseignants stagiaires est plus importante que celle qui pèse sur les personnels enseignants titulaires. Par ailleurs, les personnels enseignants stagiaires sont confrontés à de nombreux problèmes de transport qui sont dus au fait que les différents sites sont trop éloignés les uns des autres. Enfin, les personnels enseignants stagiaires rencontrent des problèmes de tension avec les tuteurs des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espé). 17 % des stagiaires sont affectés sur plusieurs établissements, 7,3 % d'entre eux sont affectés en REP + (réseau d'éducation prioritaire renforcé). S'agissant des déplacements vers les EPLE, 20 % mettent plus d'une heure et 60 % ont trois classes et plus. 24 % ont en responsabilité une classe à examen (seuls 2 % des répondants sont des professeurs de philosophie). 30 % mettent de 1 à 2 heures pour se rendre dans les Espé et 7 % mettent plus de 2 heures. 11 % ont dû trouver un logement d'appoint proche de l'Espé et 20 % n'ont pas de tuteur dans l'établissement. S'agissant du temps de travail, 66 % travaillent plus de 40 heures par semaine (dont 26 % plus de 50 heures). Les conditions de travail sont par conséquent très lourdes et anormales. La solution consisterait à alléger le temps de présence devant élèves.

S'agissant des personnels enseignants stagiaires du premier degré, **les représentants de la FSU** font remarquer qu'une enquête de même nature a été menée et que les mêmes constats s'imposent. 1800 personnes ont répondu. La durée hebdomadaire moyenne de travail est de 48,51 heures. Plus d'un tiers des personnes ont 30 minutes de déplacement entre leur résidence et leur école et 59 % ont 30 minutes de déplacement entre leur résidence et leur Espé. 11 % des stagiaires sont affectés sur des postes difficiles, 7,8 % sont en éducation prioritaire, 3,4 % en cours préparatoire, 87,5 % se sentent insuffisamment préparés à l'exercice de leurs fonctions. 70 % se disent débordés, 65 % se disent stressés. 34,2 % se sentent en difficulté devant leur classe. Ces chiffres sont récurrents depuis trois ans. Il s'agit en effet d'une enquête annuelle. La charge de travail est trop importante.

Mme Wagner demande si ces deux enquêtes ont été transmises à l'administration.

Les représentants de la FSU répondent que le procès-verbal de la réunion du CHSCTMEN du 30 juin 2015 évoque cette question. Les résultats de l'enquête de 2015 et ceux de l'enquête de 2017 pour les personnels enseignants du second degré ainsi que ceux de l'enquête annuelle pour les personnels enseignants du premier degré seront transmis aux représentants de l'administration.

Les représentants de FO se réjouissent que cette question soit inscrite à l'ordre du jour et donnent lecture d'une déclaration (cf. annexe 5).

Mme Wagner répond que le chiffre de 10 % d'enseignants non titularisés au terme d'un an de stage correspond peut être à des données englobantes et que les raisons sont sans doute diverses, telles que des causes médicales ou de maternité justifiant une prolongation de stage.

Les représentants de FO répondent qu'il s'agit des chiffres communiqués au comité technique ministériel.

Mme Wagner indique qu'elle fera remonter les documents d'enquête communiqués à la directrice générale des ressources humaines.

Les représentants de la FSU indiquent qu'ils interviendront à nouveau, en fonction de la réaction du ministère de l'éducation nationale et des mesures qu'il prendra pour améliorer les conditions de travail des personnels enseignants stagiaires. Ils considèrent que la solution consisterait à alléger le temps de travail devant élèves.

3) Température dans les locaux de travail des personnels et dans les locaux scolaires

Les représentants de FO rappellent que tout employeur doit se préoccuper des conditions de travail de ses salariés. L'INRS a ainsi donné l'exemple en donnant aux employeurs du secteur privé des consignes en la matière. Ils remettront aux représentants de l'administration un dossier très complet, qui fait référence, notamment, à des situations observées dans le Vaucluse et dans les Bouches du Rhône. Ils insistent sur les difficultés rencontrées avec les collectivités locales pour l'achat de ventilateurs. Ils souhaitent par conséquent que la législation et la réglementation en vigueur en matière de température (froid et chaud) ainsi que les obligations des employeurs et des collectivités locales (achat de ventilateurs, par exemple) soient rappelées.

Mme Wagner fait observer que le ministère de l'éducation nationale a récemment diffusé des consignes aux directeurs d'école et chefs d'établissement pour prévenir les effets de la canicule. Le problème des locaux inadaptés est évidemment différent. Il convient dans ce cas de trouver des solutions localement, en lien avec les collectivités locales.

Les représentants de la FSU rappellent que les enseignants ultra-marins sont constamment confrontés à des difficultés de ce type. Les conditions de travail sont souvent inacceptables ; il n'existe pas de locaux adaptés pour les professeurs d'EPS, par exemple. Les locaux ne sont pas adaptés aux climats tropical et subtropical. Certains ateliers ont connu une température de 52 degrés. Cette question s'inscrit par conséquent dans un contexte plus global.

M. Delanoë confirme qu'un dialogue doit être engagé avec les collectivités territoriales. Il rappelle également que les préfets ont une responsabilité en matière de protection des populations.

M. Hourriez précise que le code du travail comporte à cet égard quatre articles assez précis à cet égard.

Les représentants de la FSU demandent que les articles du code du travail cités par M. Hourriez soient annexés au présent procès-verbal (cf. annexe 6). Ils soulignent qu'il existe notamment un problème d'aération des locaux ; en effet, les collectivités construisent des bâtiments « basse consommation » qui ne présentent que peu de possibilités d'aération. Les locaux ne sont jamais analysés par rapport à la pratique.

Les représentants de l'UNSA évoquent la question de la ventilation des locaux d'enseignement par les ouvrants, cette solution trop souvent utilisée et à tort car gênante pour le confort et nuisible pour la consommation d'énergie. Le code du travail (article R 4222-5) prévoit à cet égard un minimum de 15 m³ par occupant pour effectuer cette ventilation « par les ouvrants » ; cette préconisation ne peut à l'évidence être respectée dans une classe qui comporte 30 élèves. La plupart des bâtiments sont par conséquent en infraction.

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

Le CHSCT M du 27 juin 2017 rappelle que la santé et la sécurité des agents est de la responsabilité de l'employeur comme le définissent l'article L.4121-1 du code du travail et le décret 82-453 modifié (article 2-1).

Dans ces conditions, il est de la responsabilité de l'employeur de veiller aux dispositions prévues par le code du travail dans ses articles R 4223-13/ R 4223-14/ R 4223-15 qui concernent le chauffage des locaux de travail.

Il est également de sa responsabilité d'appliquer les dispositions prévues aux articles R 4213-7/ R 4221-1/ R 4222-4/ R 4225-1 et R 4225-2 qui concernent plus spécifiquement les élévations de températures.

Le CHSCT M rappelle également que le code du travail prévoit une évaluation des risques et la mise en place des mesures de prévention appropriées afin de limiter les situations de dangers, faute de quoi les salariés peuvent exercer leur droit de retrait (articles L 4131-1 à 4131-4).

Le CHSCT M rappelle enfin que l'INRS préconise :

- *La limitation des temps d'exposition*
- *L'augmentation des pauses*
- *L'aménagement d'aires de repos climatisées*
- *De fournir des sources d'eau fraîche*
- *D'établir une procédure d'urgence en cas de malaises liés à la chaleur*
- *De modifier les horaires de travail dans les périodes caniculaires*
- *De réduire la température par l'installation de climatisation et de ventilation*

Le CHSCT M demande donc que les Recteurs et IA, employeurs des personnels, donnent les consignes et effectuent les interventions nécessaires afin de faire respecter la réglementation et les recommandations :

- *Consignes générales s'appliquant à l'ensemble des personnels tels que les aménagements d'horaires, les pauses, ...°*
- *Consignes et mesures dans les bâtiments dont l'Education Nationale est responsable (rectorat, DSDEN...)*

Interventions auprès des propriétaires des locaux et en particulier les collectivités territoriales pour l'acquisition et l'installation des matériels adéquats.

Résultats du vote :

Pour : 5 voix (4 représentants de la FSU et 1 représentant de FO)

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

L'avis présenté par FO est réputé émis par le CHSCTMEN.

Les représentants de FO soumettent un deuxième avis au vote :

Le CHSCT M se prononce contre tout allongement de l'année scolaire pouvant conduire à un raccourcissement des vacances d'été et demande un retour à une année scolaire définie sur 36 semaines avec vacances durant les mois de juillet et août.

Les représentants de la FSU précisent qu'ils ne s'associeront pas à cet avis, même s'ils sont opposés au rallongement de l'année scolaire.

Les représentants de l'UNSA indiquent que ce texte ne correspond pas à un avis appelant une réponse mais à une prise de position. Ils voteront par conséquent contre.

Résultats du vote :

Pour : 1 voix (1 représentant de FO)

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

*

**

Mme Wagner indique qu'un calendrier prévisionnel des réunions du CHSCTMEN pour l'année scolaire 2017-2018 sera prochainement proposé aux représentants du personnel.

Les représentants de la FSU souhaitent que les réunions soient programmées sur des jours différents de la semaine, de préférence les lundis, mardis et jeudis.

Les représentants de FO rappellent que les documents de travail doivent leur être transmis en format papier, conformément aux dispositions prévues à cet effet dans le règlement intérieur du CHSCTMEN.

M. Delanoë répond que le calendrier très contraint n'a pas permis de transmettre aux représentants du personnel le rapport SST 2016 et les orientations stratégiques ministérielles 2017-2018 en format papier et s'en excuse.

Mme Wagner remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 17 heures.

La présidente
Annick WAGNER

Le secrétaire
Hervé MOREAU

ANNEXE 1

Déclarations

1a – Déclaration préalable de la FSU

1b – Déclaration préalable de l'UNSA

Réunion du CHSCTM du 27 juin 2017

Déclaration liminaire de la FSU



En cette fin d'année scolaire, alors que vous allez nous présenter un rapport statistique de la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements de l'EN, nous tenons à rappeler, comme nous l'avons fait en CTM le 21 juin, que l'ensemble des personnels de l'EN sont malmenés depuis des années.

Les réformes s'enchaînent sans étude d'impact, et sans prise en compte a priori de la nécessité d'améliorer les conditions de travail.

- Les personnels d'encadrement sont au bord de l'épuisement professionnel,
- Les personnels administratifs doivent assumer l'augmentation des tâches et des procédures, alors que les créations d'emplois faisant suite aux suppressions des années 2004-2012, restent insuffisantes,
- Les personnels des services sociaux et de santé sont confrontés à des périmètres d'exercice irréalistes, et le non respect des limites des missions place les personnels infirmiers en difficulté alors qu'ils doivent aussi faire face au manque de médecins scolaires et au déshabillage de certains EPLE au profit de nouveaux secteurs d'accompagnement social.

Dans le premier degré, à trois mois de la rentrée scolaire, le nouveau ministre de l'Education nationale a décidé de faire table rase sur la rentrée préparée par le précédent ministère, en remettant en question des fonctionnements et des dispositifs qui vont avoir des conséquences immédiates pour les élèves, comme pour les enseignants. La FSU s'interroge sur l'urgence à mettre en œuvre des mesures qui n'ont pas été prévues au budget, sans évaluation de ce qui était en cours et sans concertation avec les personnels.

Le ministère entend concentrer ses efforts sur la création de CP à douze élèves en REP+. Mais à moyens constants, ces classes seront créées au détriment du dispositif « Plus de maîtres que de classes ». Cela signifie une redéfinition des missions des enseignants actuellement sur ces postes, à la veille des vacances, ce qui peut être source de difficultés. De plus, en l'absence de salles de classe en nombre suffisant dans certaines écoles, sont annoncées des solutions « bricolées » comme des espaces séparés par un rideau ou un store, ou des co-interventions imposées par petits groupes d'élèves dans une même classe.

La précipitation dans laquelle cette mesure présidentielle se met en place n'est pas acceptable car elle aura, entre autres, pour conséquence de dégrader davantage les conditions de travail des enseignants du premier degré.

Dans le second degré, le bilan de la réforme du collège démontre à quel point cette première année de mise en place a dégradé les conditions de travail des collègues. En cette fin d'année, les professeurs exerçant en collège sont épuisés. Nous avons alerté en CHSCT ministériel à plusieurs reprises sur les effets néfastes de cette réforme.

L'ouverture rapide des discussions sur le collège est le fruit des luttes menées depuis 18 mois par la FSU et la profession pour dénoncer le caractère inefficace et injuste de cette réforme. Présenté comme un assouplissement, l'arrêté de juin 2017 desserre légèrement l'étau bureaucratique sur les EPI et l'AP et rétablit la possibilité d'une offre en LVER et LCA, mais sans financement et en renforçant le renvoi au local de nombres de décisions. Les enseignements facultatifs sont clairement présentés comme un moyen pour les collèges de différencier leur offre de formation et, de fait, de se mettre en concurrence les uns avec les autres.

Pour l'éducation prioritaire, dans le second degré : l'annonce d'une augmentation conséquente de la prime REP+ est bien accueillie par bon nombre de personnels d'éducation y travaillant.

Cependant, pour garantir la pérennité des équipes, il faut une réelle amélioration des conditions de travail des personnels et d'étude des élèves avec notamment une baisse des effectifs par classe et une augmentation de la décharge horaire pour aller plus loin dans la baisse du temps de travail. La

FSU demande l'ouverture d'un chantier pour définir les critères objectifs d'une carte de l'éducation prioritaire élargie aux lycées, et que soient donnés les moyens afférents aux collèges et lycées qui en ont besoin.

Concernant le baccalauréat, l'augmentation du nombre de candidats et le calendrier trop serré des épreuves terminales du baccalauréat dégradent encore cette année les conditions de correction. Les avancées obtenues dans certaines académies pour l'EAF suite à l'avis du CHSCTM doivent être généralisées. Les problèmes sont particulièrement criants cette année en philosophie, nous souhaitons qu'un bilan soit rapidement fait pour améliorer les conditions de correction de l'ensemble des personnels concernés.

La FSU souhaite également vous alerter sur les conditions de travail des enseignants stagiaires, qui font l'objet d'un point à l'ordre du jour de ce présent CHSCT. Pour la troisième année consécutive, dans le premier comme dans le second degré, les remontées du terrain font état de difficultés qui ne peuvent plus s'expliquer par une mise en place à tâtons de la réforme. Les enseignants stagiaires se disent stressés, débordés, insuffisamment préparés à la responsabilité de la classe. Avec près de 49 heures de travail hebdomadaire en moyenne, la charge de travail est bien trop importante, particulièrement du fait du poids du mi-temps en responsabilité. Le ressenti des jeunes collègues se détériore durablement et les risques psychosociaux se multiplient. La FSU demande que cette question soit prise en compte par le ministère.

Globalement, le risque psychosocial est particulièrement élevé dans l'éducation nationale, comme le montre le rapport présenté aujourd'hui avec l'augmentation des agressions et certains événements dramatiques. Les enquêtes RPS réalisées par le ministère devraient pouvoir être analysées et complétées par les remontées des CHSCT A et D, pour mettre en oeuvre une politique de prévention primaire ambitieuse engageant tous les acteurs jusqu'au plus haut niveau.

La multiplication des actes suicidaires ou à tendance suicidaire ces dernières semaines est un élément qui doit alerter sur la pénibilité du métier et la dégradation des conditions de travail. La FSU demande que le ministère s'empare de ce dossier et qu'un groupe de travail soit ouvert au niveau du CHSCT ministériel. Elle alerte une nouvelle fois sur les difficultés des CHSCT départementaux et académiques à mener des enquêtes dans les situations les plus graves, lors de suicides de collègues en particulier.

Les autres risques pour la santé et la sécurité persistent comme le montre l'incident qui aurait pu avoir des conséquences dramatiques au lycée Rolland Garros sur l'île de La Réunion. De nombreux établissements conservent, dans des conditions inappropriées des produits chimiques dangereux. Nous alertons le ministère sur ces situations et demandons que des mesures soient prises pour recenser et éliminer ces produits encore stockés dans les EPLE.

Enfin, l'épisode de forte chaleur de la semaine dernière amène à s'interroger sur la gestion des risques et la prévention des événements de nature exceptionnelle par le ministère. Il aura au moins eu le mérite de porter à la connaissance du grand public la réalité de la vie scolaire dans les écoles et établissements à cette période de l'année... Il conviendrait que cet épisode ne soit pas « classé sans suites » et qu'une réflexion soit menée nationalement et localement sur la conception des établissements et les mesures d'équipement minimum pour que les températures dans les salles de classe n'excèdent pas le raisonnable. De plus, la cacophonie des recommandations dans les départements et les académies, allant du simple bon sens à des interdictions plus ou moins marquées, rend nécessaire un cadrage du ministère qui a des responsabilités en matière de santé et sécurité au travail. Tel avait été le cas au moment de l'éclipse solaire...



Déclaration de l'UNSA Education en CHSCTMen- Le 27 juin 2017

Le CHSCT ministériel réuni aujourd'hui va traiter de deux points majeurs.

Premièrement, le Rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale pour l'année 2016

Deuxièmement, les orientations stratégiques ministérielles pour l'année 2017-2018

C'est sur ce second point que l'UNSA Education souhaite s'exprimer plus longuement dans son propos liminaire. Les ajustements apportés au texte depuis le groupe de travail ne nous donnent toujours pas satisfaction.

Les orientations stratégiques doivent servir de base aux plans d'action de prévention académiques et départementaux. Les documents présentés ce jour laissent à voir que les CHSCT locaux ne sont pas associés dans chacune des phases de diagnostic et de préconisation. Pour l'UNSA Education, le fonctionnement suggéré dans ces orientations laisse un rôle trop important à l'échelon académique.

Dans l'accord de 2013 sur le plan de prévention des RPS, le CHSCT, instance légitime dans le dialogue social, d'échange, de débat, d'avis entre les acteurs impliqués dans la prévention des risques, devait être associé dans chacune des phases

Ces plans devaient être initiés en 2014 et achevés en 2015. Cette démarche devait être pérenne. Ces plans devaient être complétés par des plans visant l'amélioration des conditions de travail, de la qualité de vie au travail fondés sur la même démarche de participation des personnels en lien avec le CHSCT et CT.

Les CHSCT doivent être au cœur des démarches d'identification, d'évaluation, et de prévention des risques. La sensibilisation de l'ensemble des agents à la prévention des risques et aux enjeux de la santé au travail devrait, comme la circulaire de 2017 le préconise, rester une priorité.

Actuellement et dans beaucoup d'académies la prévention tertiaire est la plus courante. Les académies savent venir en aide ponctuellement aux agents en difficultés mais pas sur le long terme.

Le projet des orientations stratégiques prévoit la formation de l'encadrement et des acteurs opérationnels de la prévention mais il manque le lien avec les représentants du personnel en chsct. Les objectifs d'amélioration des conditions de travail sont rappelés dans la circulaire interministérielle 2017, notamment la formation des présidents des CHSCT à leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail et au dialogue social. Cet objectif doit permettre l'amélioration du fonctionnement des CHSCT.

L'UNSA Education restera vigilant quant à la place et au rôle des représentants du personnel en CHSCT locaux pour qu'ils restent acteurs de la prévention et garants de bonnes conditions de travail.

ANNEXE 2

Rapport 2016 faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services et établissements du ministère de l'éducation nationale



Secrétariat général

**Direction générale des
ressources humaines**

**Service des personnels ingénieurs,
administratifs, techniques, sociaux
et de santé, et des bibliothèques**

**Sous-direction
des études de gestion
prévisionnelle, statutaires et de
l'action sanitaire et sociale
DGRH C1**

Affaire suivie par :

Jean-paul Tenant

Conseiller de prévention

Téléphone

01 55 55 01 72

Courriel

Jean-paul.tenant
@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13

RAPPORT ANNUEL

**Bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité
et des conditions de travail dans les services et établissements
du ministère de l'éducation nationale**

ANNÉE 2016

Ce rapport a été débattu et adopté en CHSCT ministériel lors de la séance du 27 juin 2017

LE RAPPORT ANNUEL 2016 a été établi à partir :

- du bilan des accidents de service et du travail portant sur l'année 2016 issu des données contenues dans le logiciel de gestion ANAGRAM,
- de l'enquête diligentée par la DGRH portant sur le bilan de la prévention des risques professionnels pour l'année 2016,
- du rapport de synthèse des observations des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), et de la synthèse des entretiens de l'IGAENR avec les ISST,
- des orientations stratégiques ministérielles 2016-2017, établies par le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et présentées pour avis aux membres de ce comité.

REPONSES AUX ENQUETES

- Bilan des risques professionnels

L'enquête sur le bilan des risques professionnels relatif à l'année 2016 a été renseignée par 29 académies sur 30.

- Rapport de synthèse des observations des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

Le thème de travail des ISST en 2015-2016 a été le contrôle des obligations réglementaires ayant trait aux missions de conseillers de prévention académiques et départementaux, auquel 24 inspecteurs ont participé (les inspecteurs en cours de recrutement durant l'année en ont été dispensés).

SOMMAIRE

Le rapport annuel faisant le bilan de la santé et de la sécurité est organisé selon les thématiques suivantes :

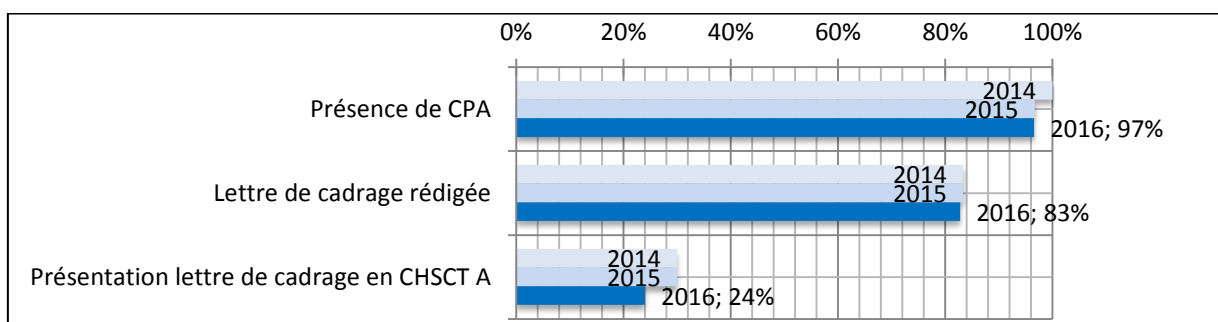
1. Organisation de la prévention
 - 1.1 Conseillers et assistants de prévention
 - 1.1.1 Conseillers de prévention académiques (CPA)
 - 1.1.2 Conseillers de prévention départementaux (CPD)
 - 1.1.3 Assistants de prévention (AP) des circonscriptions
 - 1.1.4 Assistants de prévention des collèges et des lycées
 - 1.1.5 Assistants de prévention des services administratifs et des autres structures
 - 1.1.5.1 Assistants et conseillers de prévention des établissements publics nationaux (EPN)
 - 1.2 Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)
2. Médecine de prévention
 - 2.1 Effectifs de médecins de prévention (MP)
 - 2.2 Activité de tiers-temps
 - 2.3 Equipe pluridisciplinaire
3. Fonctionnement des CHSCT
 - 3.1 Réunions des CHSCT A
 - 3.2 Fonctionnement des CHSCT A
 - 3.3 Réunions des CHSCT D
 - 3.4 Fonctionnement des CHSCT D
 - 3.5 Visites des CHSCT
 - 3.6 CHSCT des EPN
4. Registres santé et sécurité et danger grave et imminent
 - 4.1 Ecoles
 - 4.2 Collèges
 - 4.3 Lycées
 - 4.4 Services administratifs et autres structures
5. Evaluation des risques
 - 5.1 Etablissements d'enseignement
 - 5.2 Services académiques et EPN
 - 5.3 Diagnostics RPS et TMS
6. Formation
 - 6.1 Conseillers de prévention
 - 6.2 Assistants de prévention
 - 6.3 Membres de CHSCT (formations assurées par l'administration)
7. Accidents et maladies professionnelles
 - 7.1 Accidents de travail et accidents de service
 - 7.2 Maladies professionnelles
8. Fonctionnement du CHSCT ministériel.
 - 8.1 Les réunions du CHSCTMEN
 - 8.2 Les points examinés dans les réunions du CHSCTMEN et des groupes de travail
 - 8.3 Les documents élaborés
9. Conclusion

1. Organisation de la prévention

1.1 Conseillers et assistants de prévention

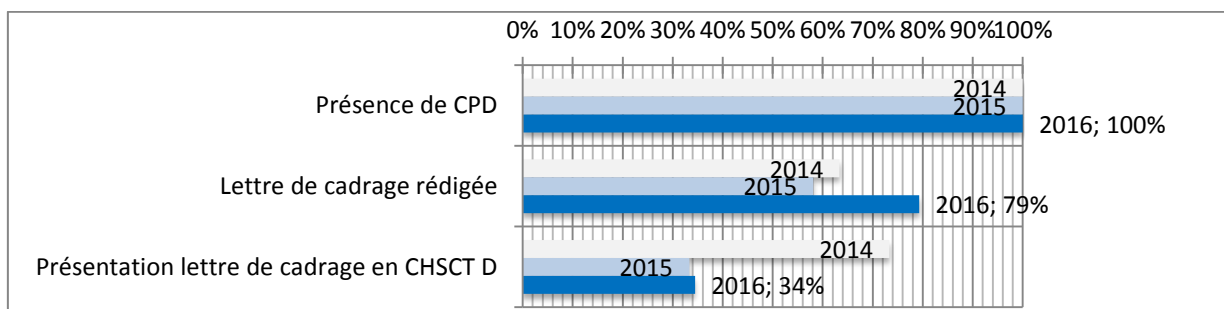
1.1.1. Conseillers de prévention académiques (CPA)

- Toutes les académies disposent d'un CPA (jusqu'au premier septembre 2016) : 7 CPA ont pris leurs fonctions en 2016, soit un taux de rotation de 20% des effectifs
- Tous les CPA occupent exclusivement des missions de prévention (sauf dans une académie où un CPA dispose d'une quotité de 50 % de son temps)
- Dans 24 académies, les CPA disposent d'une lettre de cadrage
- Dans 7 académies les lettres de cadrage ont été présentées en CHSCTA



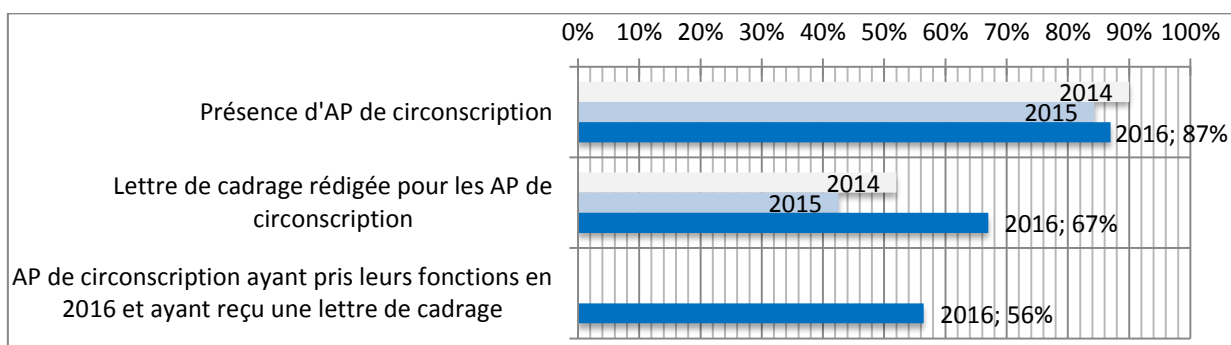
1.1.2. Conseillers de prévention départementaux (CPD)

- Tous les départements disposent d'au moins un CPD
- Parmi les 116 CPD en poste, 20 ont pris leurs fonctions en 2016, soit un taux de rotation de 17% des effectifs
- Certains départements ont désigné deux CPD (premier et second degré par exemple)
- 92 CPD disposent d'une lettre de cadrage
- 10 académies sur 29 présentent les lettres de cadrage des CPD en CHSCT D
- 28 % des CPD disposent de 50 % et plus de leur temps de travail dévolu aux missions de prévention



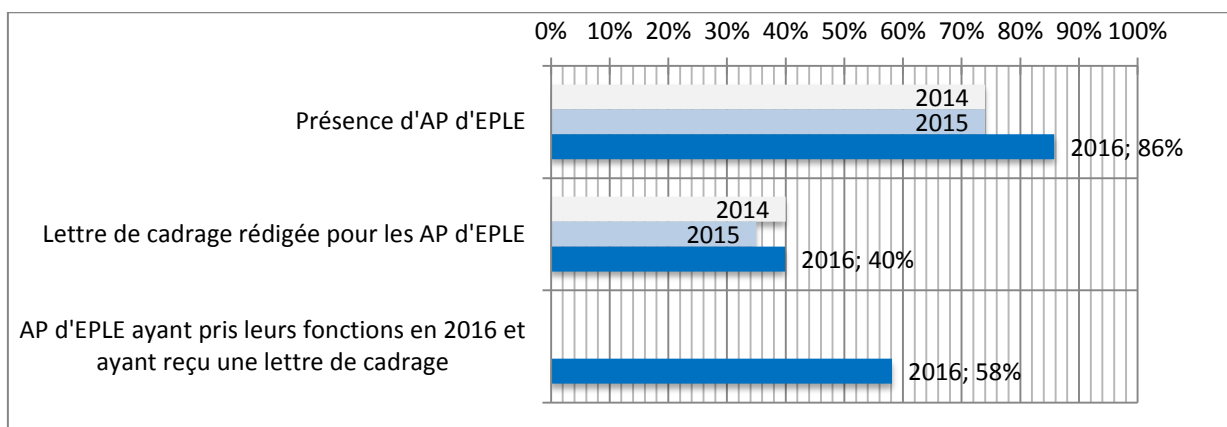
1.1.3. Assistants de prévention (AP) des circonscriptions

- 1059 assistants de prévention de circonscription sont en poste, parmi lesquels 186 AP ont été désignés en 2016, soit un taux de rotation de 17% des effectifs
- 710 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP
- Le nombre de lettres de cadrage destinées aux AP de circonscription progresse



1.1.4. Assistants de prévention des collèges et des lycées

- 6540 assistants de prévention d'établissement sont en poste, parmi lesquels 834 ont été désignés en 2016, soit un taux de rotation de 12% des effectifs.
- 2610 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP

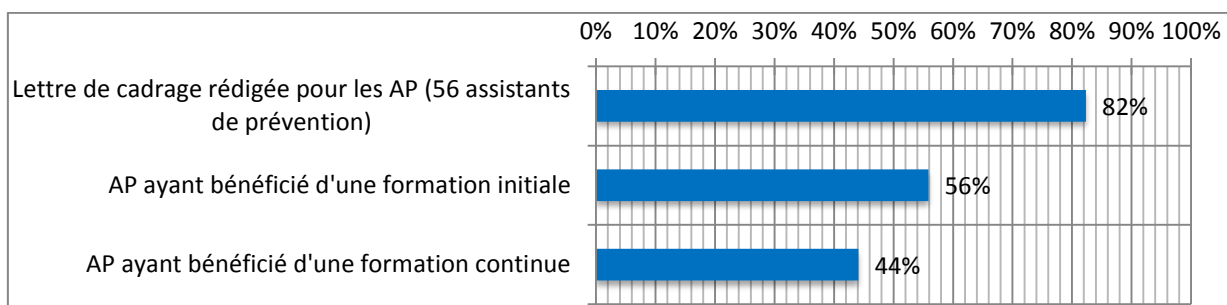


1.1.5. assistants de prévention des services administratifs et des autres structures

250 AP sont en poste, dont 27 ont pris leurs fonctions en 2016 sur lesquels 26 ont bénéficié d'une formation initiale, soit un taux de rotation de 11%
 133 ont reçu une lettre de cadrage
 121 ont bénéficié d'une formation continue

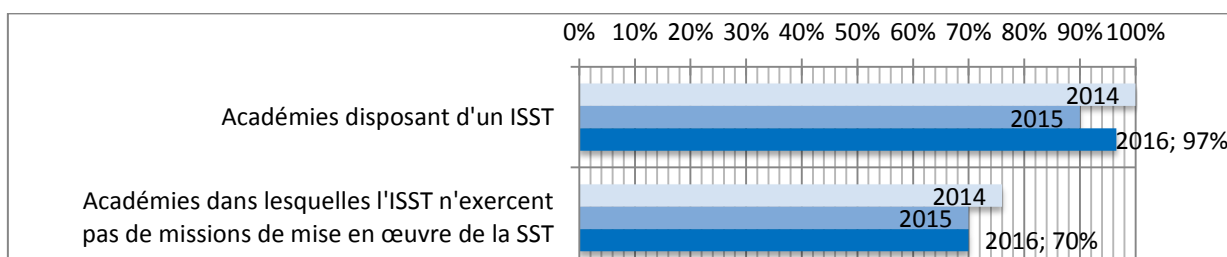
1.1.6. Conseillers et Assistants de prévention (AP) des EPN

- 4 CP sont en poste, ils ont tous bénéficié d'une formation initiale
- 3 CP ont des lettres de cadrage
- 1 CP a bénéficié d'une formation continue
- 68 assistants de prévention d'établissement sont en poste dans 4 EPN
- 56 lettres de cadrage ont été rédigées pour ces AP (82 %)
- 38 AP ont bénéficié d'une formation initiale (56%)
- 30 AP ont bénéficié d'une formation continue (44%)



1.3 Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

- 28 ISST sont en poste dans les 29 académies ayant répondu à l'enquête (29 étaient en poste en 2016 jusqu'au 1er septembre)
- Les ISST exercent des missions de mise en œuvre de la santé et la sécurité dans 8 académies sur les 27 ayant répondu à cette question



Les conseillers de prévention académiques forment un réseau de professionnels de la prévention des risques capables de participer à la mise en œuvre des politiques de prévention académiques, et de participer aux travaux des CHSCTA.

Les conseillers de prévention départementaux sont également bien implantés, mais ne disposent pas toujours du temps nécessaire à l'accomplissement de leurs missions. Cette insuffisance de moyens se retrouve dans le rapport annuel des ISST, dans lequel est rappelée la nécessité de rédiger des lettres de cadrage aux conseillers de prévention, auxquelles pourraient être annexés des plans d'action en adéquation aux programmes annuels de prévention.

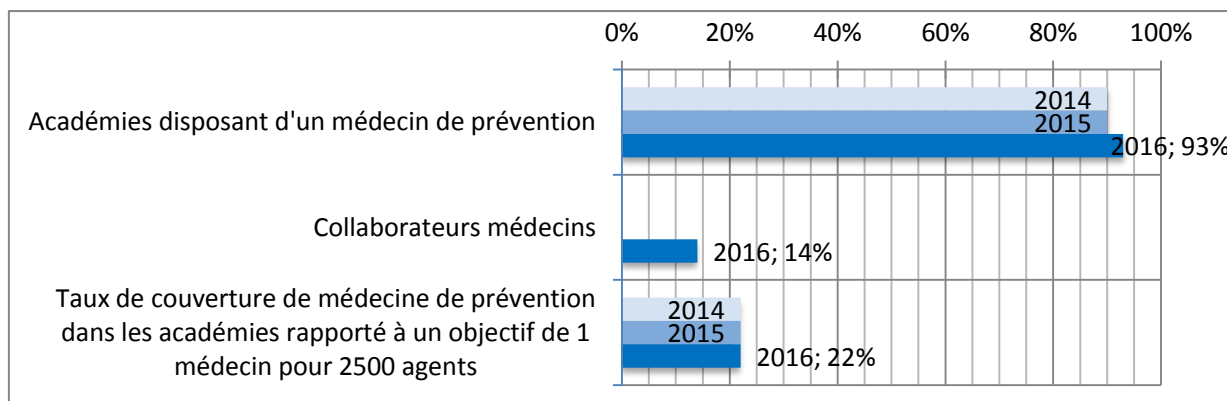
Les assistants de prévention sont bien implantés mais ne sont pas présents dans tous les établissements et services ; un travail de généralisation des lettres de cadrage est à conduire.

Dans 8 académies les ISST exercent des missions de conseil qui devraient être dévolues aux conseillers de prévention académiques, ce qui pourrait compromettre leur indépendance et l'objectivité de leurs missions d'inspection.

2. Médecine de prévention

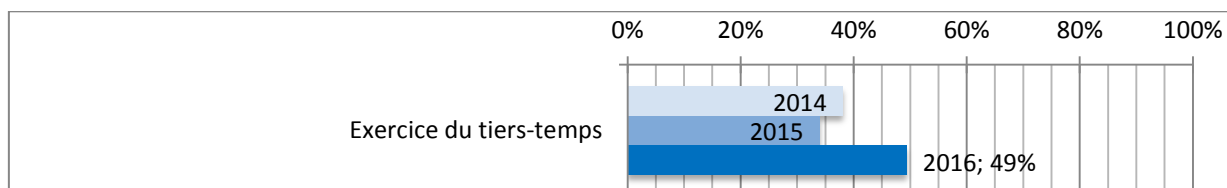
2.1. Effectifs de médecins de prévention

- 83 médecins de prévention sont en poste dans les académies (60,8 ETP) pour un effectif de 946 903 agents, soit un taux de suivi de 1 médecin pour 11 408 agents; 6 médecins (4,2 ETP) ont été recrutés en 2016
- 4 collaborateurs médecins exercent au sein des services de médecine de prévention (dont 1 recruté en 2016)



2.2 Activité de tiers-temps

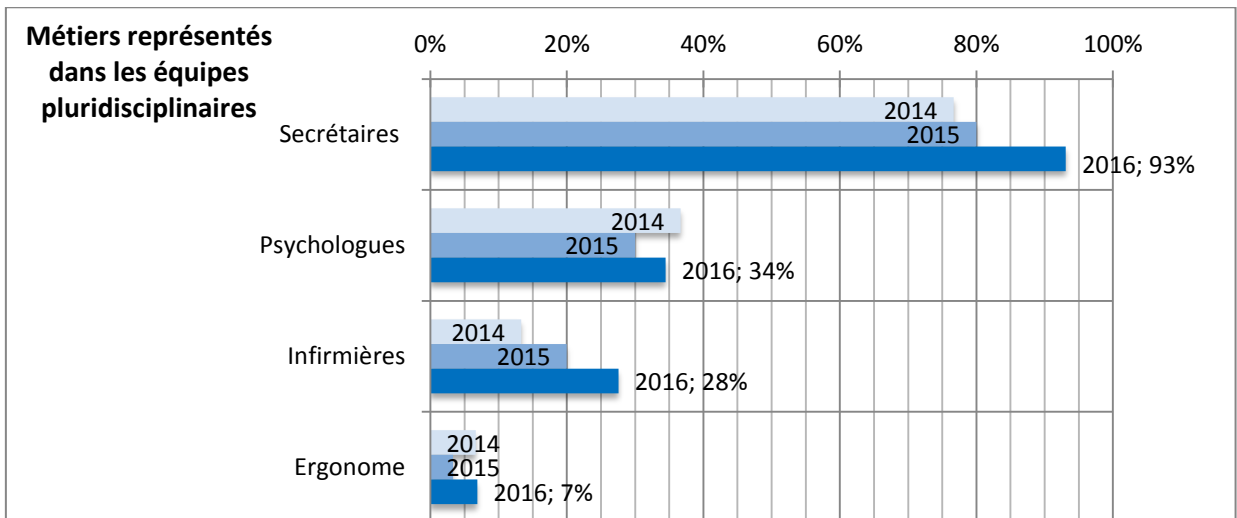
L'activité d'exercice du tiers temps progresse avec 41 médecins de prévention qui réalisent des visites de services dans le cadre du tiers-temps



2.3 Equipe pluridisciplinaire

- Dans 27 académies les services de médecine de prévention disposent de secrétaires

- Dans 10 académies des psychologues exercent (14 postes); dont 4 sont rattachés au pôle RH
- Dans 8 académies des infirmières exercent (13 infirmières soit 12 ETP); parmi lesquelles 7 ont été recrutées en 2016
- Dans 2 académies des ergonomes interviennent (dont 1 externe)



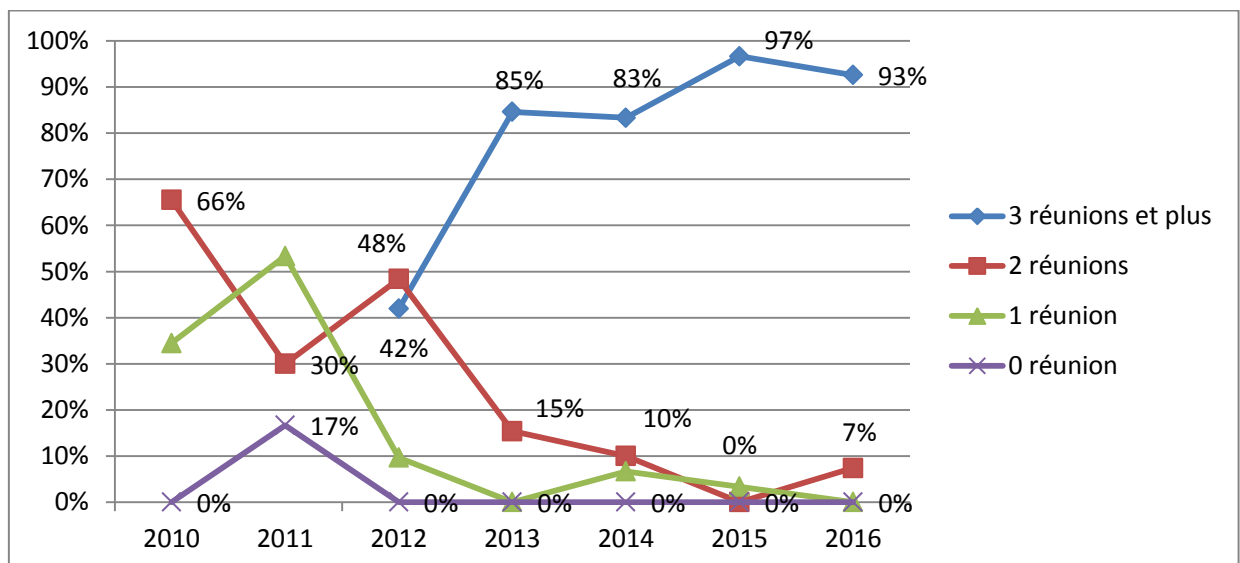
Conclusion

Le nombre de médecins de prévention a légèrement augmenté, l'exercice du tiers temps a sensiblement progressé et le développement des équipes pluridisciplinaires est réel, mais le taux de couverture des agents en matière de surveillance médicale reste très insuffisant pour répondre aux obligations réglementaires prévues par le décret 82-453 du 28 mai 1982.

3. Fonctionnement des CHSCT

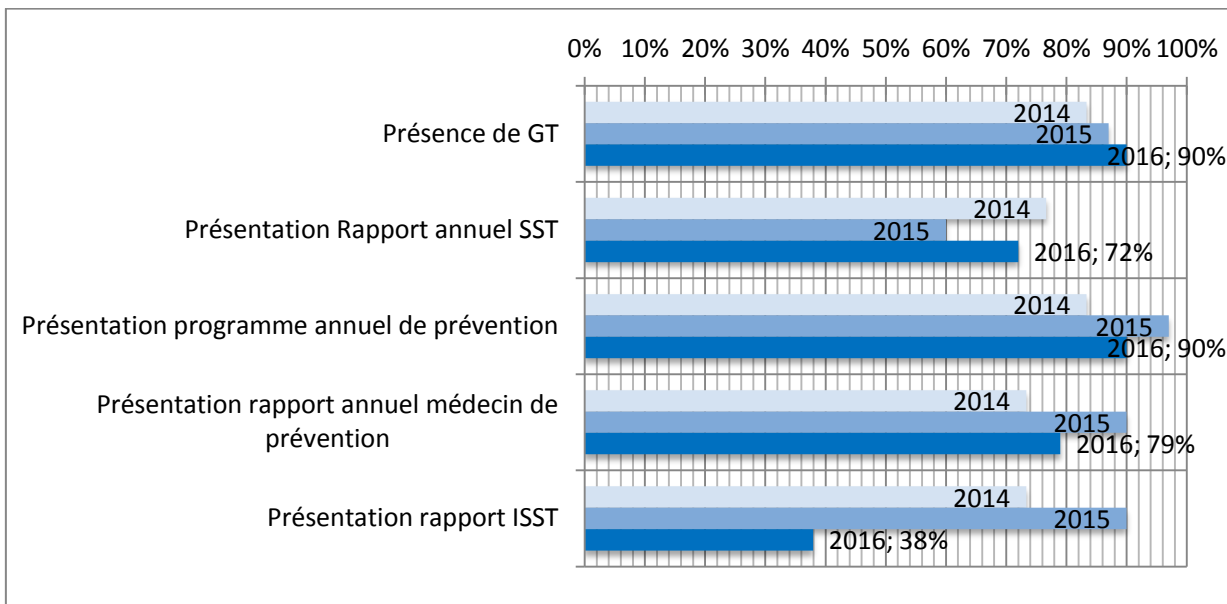
3.1. Réunions des CHSCT A

- 25 académies ont réuni le CHSCT A au moins 3 fois par an
- 2 académies ont réuni le CHSCT 2 fois par an



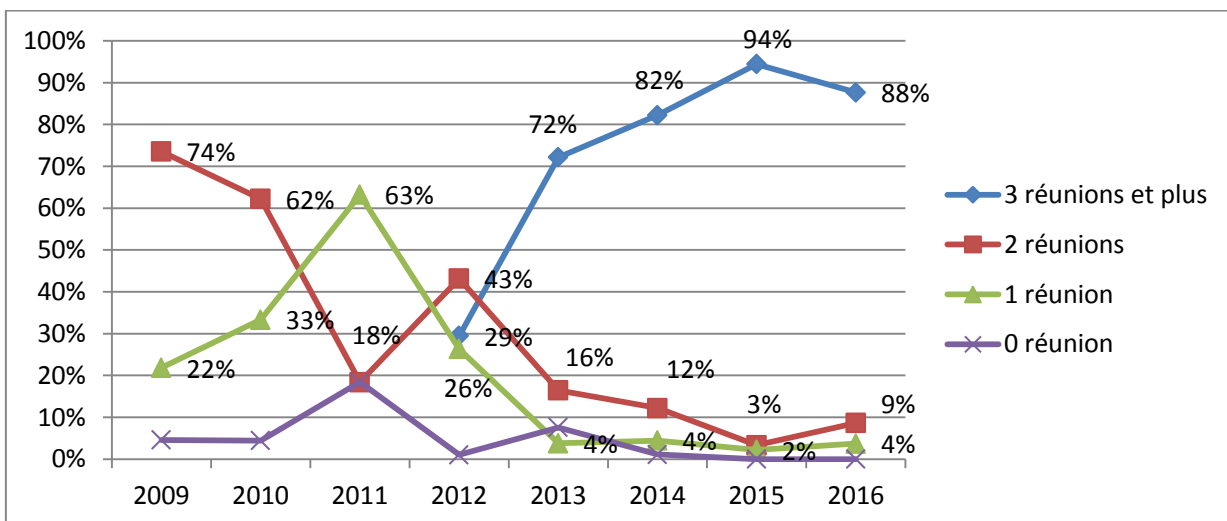
3.2. Fonctionnement des CHSCT A

- 63 groupes de travail de CHSCT se sont tenus dans 26 académies
- Un rapport annuel SST a été présenté dans 21 CHSCT A
- Un programme annuel de prévention a été présenté dans 26 CHSCT A
- Le rapport annuel de médecine de prévention a été présenté dans 23 CHSCT A
- Les rapports des ISST ont été présentés dans 11 CHSCT A



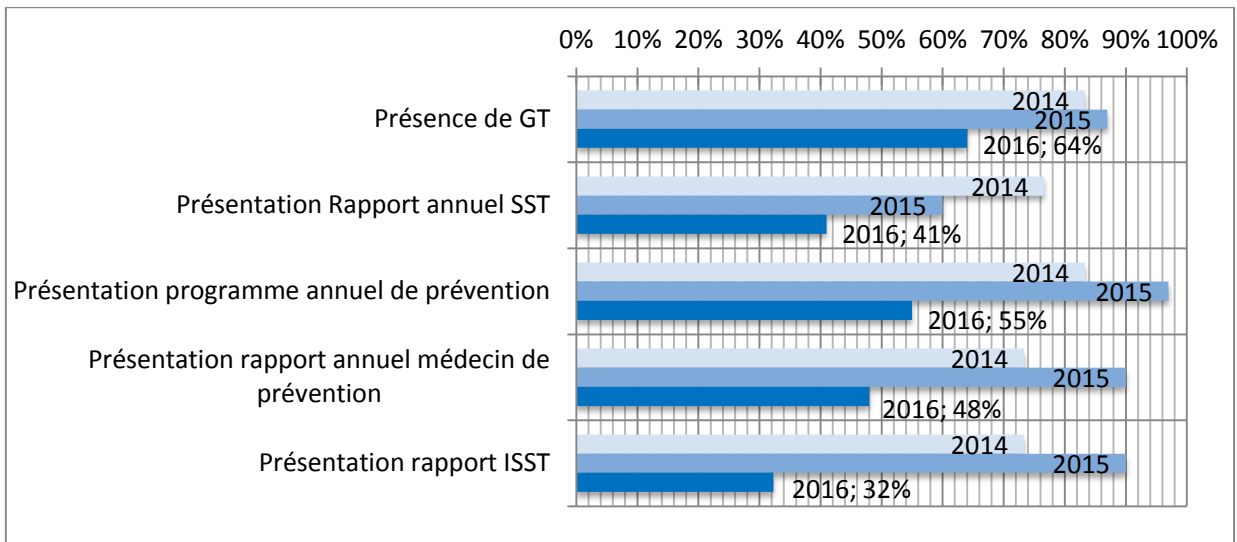
3.3. Réunions des CHSCT D

- 71 Départements ont réuni le CHSCT D plus de 3 fois par an
- 7 départements ont réuni le CHSCT D 2 fois par an
- 3 départements ont réuni le CHSCT D 1 fois par an



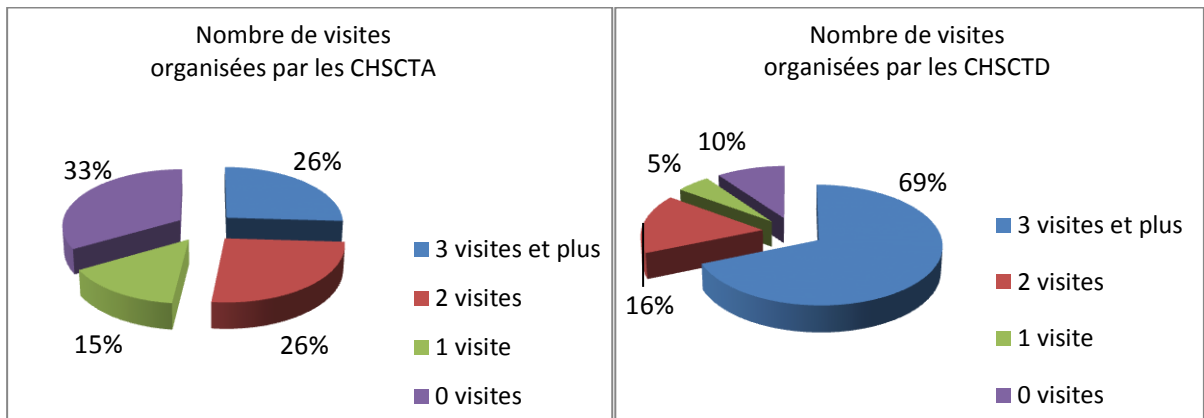
3.4. Fonctionnement des CHSCT D

- 165 groupes de travail de CHSCT D se sont réunis dans 64 départements
- Un rapport annuel SST a été présenté dans 41 % des CHSCT D (12 académies)
- Un programme annuel de prévention départemental a été réalisé dans 55 % des CHSCT D (16 académies)
- Le rapport annuel de médecine de prévention a été présenté dans 48 % des CHSCT D (14 académies)
- Les rapports des ISST ont été présentés dans 32 % des CHSCT D (32 départements)



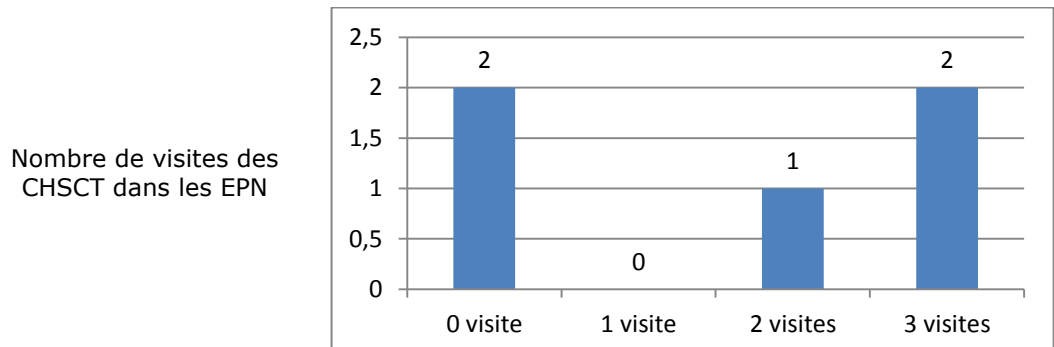
3.5. Visites des CHSCT

Parmi les 300 visites de CHSCT qui ont été organisées, 43 visites l'ont été par les CHSCTA et 257 par les CHSCTD.



3.6. Fonctionnement des CHSCT des EPN

- 4 CHSCT se réunissent 3 fois et plus et 1 ne s'est pas réuni en 2016
- 6 groupes de travail de CHSCT sont en place dans 4 EPN
- Un rapport annuel SST est présenté dans 3 EPN
- Un programme annuel de prévention est réalisé dans 4 EPN
- Le rapport annuel de médecine de prévention est présenté dans 3 CHSCT
- Les rapports des ISST ne sont pas présentés



Conclusion

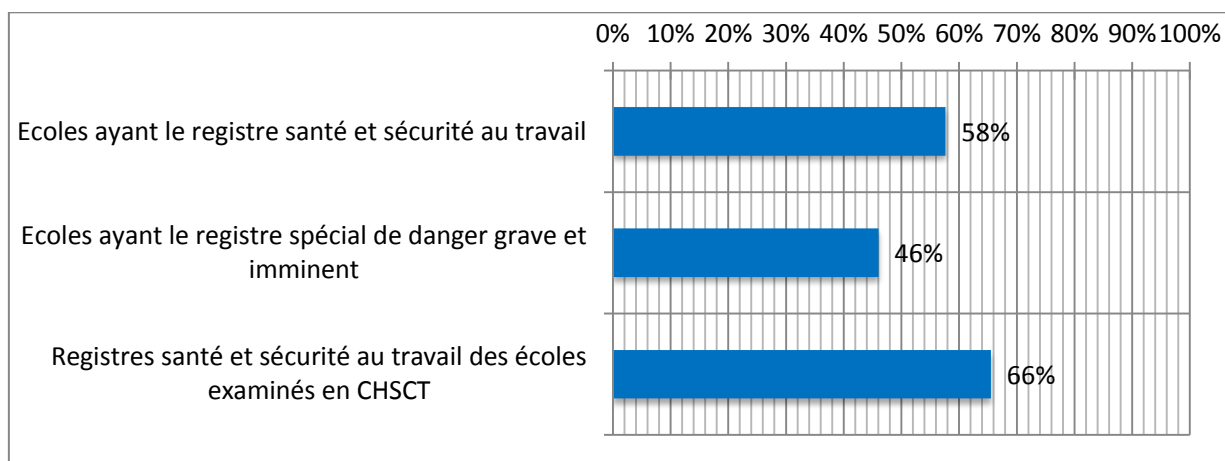
Après plusieurs années de progression, le nombre de réunions et de groupes de travail des CHSCT académiques et départementaux est en légère baisse et ne permet pas de répondre en tous lieux au nombre minimum de trois réunions par an. Le nombre de visites de sites augmente significativement pour atteindre 300 visites (contre 191 en 2015).

La présentation des documents obligatoires est en recul, surtout pour les CHSCT départementaux.

4. Registres santé et sécurité et danger grave et imminent

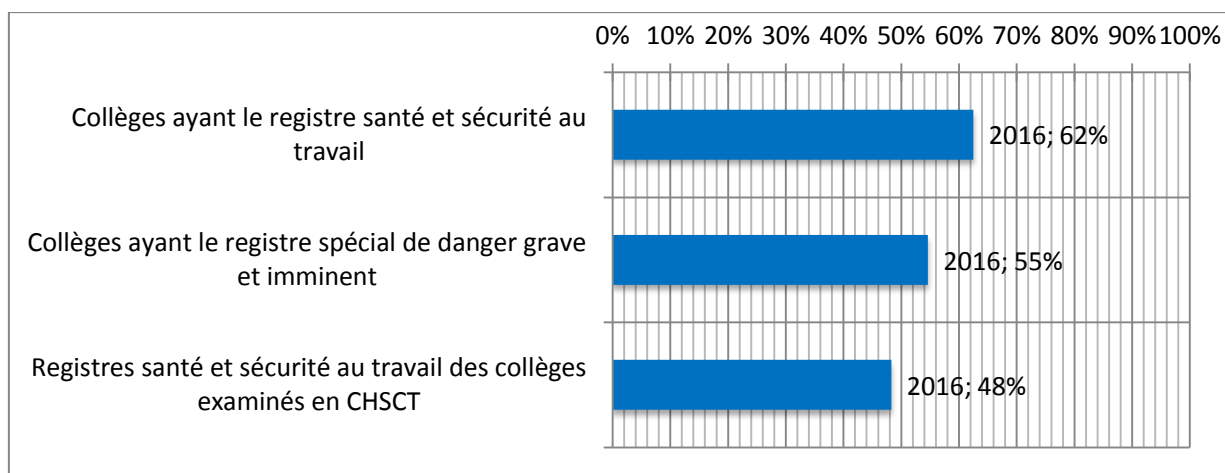
4.1. Ecoles

- 25 921 écoles disposent du registre santé et sécurité au travail
- 20 709 écoles disposent du registre spécial de danger grave et imminent
- 211 signalements ont été inscrits sur les registres spéciaux de danger grave et imminent
- 17 droits de retrait ont été exercés parmi lesquels 3 ont été reconnus
- 9 enquêtes pour danger grave et imminent ont été réalisées



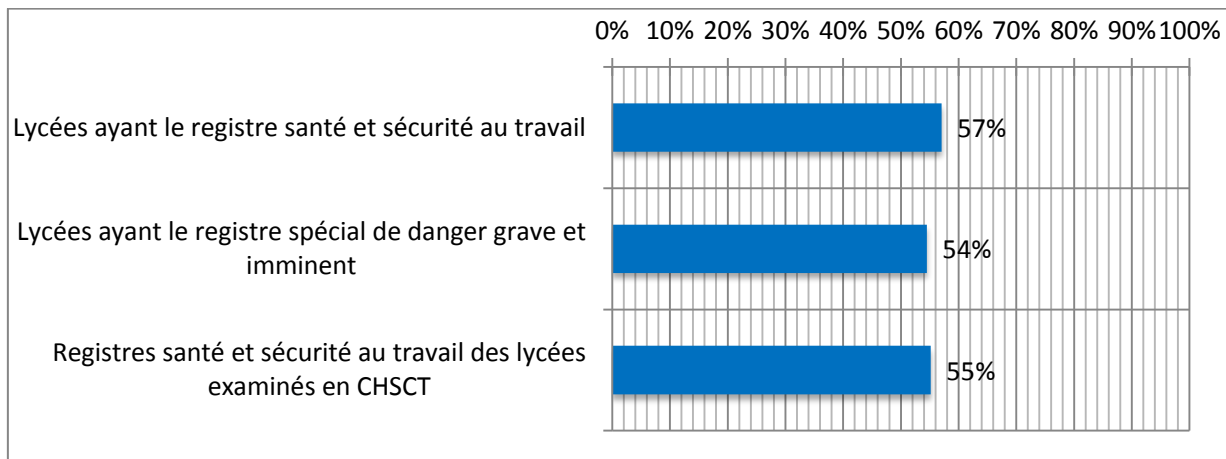
4.2. Collèges

- 3383 collèges disposent du registre santé et sécurité au travail
- 2957 collèges disposent du registre spécial de danger grave et imminent
- 173 signalements ont été inscrits sur les registres spéciaux de danger grave et imminent
- 110 droits de retrait ont été exercés parmi lesquels 86 ont été reconnus
- 4 enquêtes pour danger grave et imminent ont été réalisées



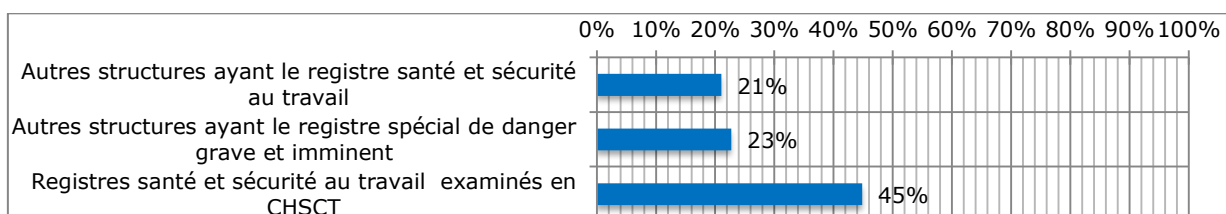
4.3 Lycées

- 1422 lycées disposent du registre santé et sécurité au travail
- 1358 lycées disposent du registre spécial de danger grave et imminent
- 56 signalements ont été inscrits sur les registres spéciaux de danger grave et imminent
- 9 droits de retrait ont été exercés parmi lesquels 1 a été reconnu
- 5 enquêtes pour danger grave et imminent ont été organisées



4.4. Registres santé et sécurité et danger grave et imminent des services administratifs (rectorats, DSDEN) et des autres structures (CIO, circonscriptions, ...)

- 164 services administratifs et autres structures ont un registre santé et sécurité au travail
- 177 services administratifs et autres structures ont un registre spécial de danger grave et imminent
- 1 signalement inscrit sur les registres spéciaux de danger grave et imminent
- Aucun droit de retrait exercé pour danger grave et imminent dans les services administratifs et les autres structures
- Aucune enquête pour danger grave et imminent dans les services administratifs et les autres structures



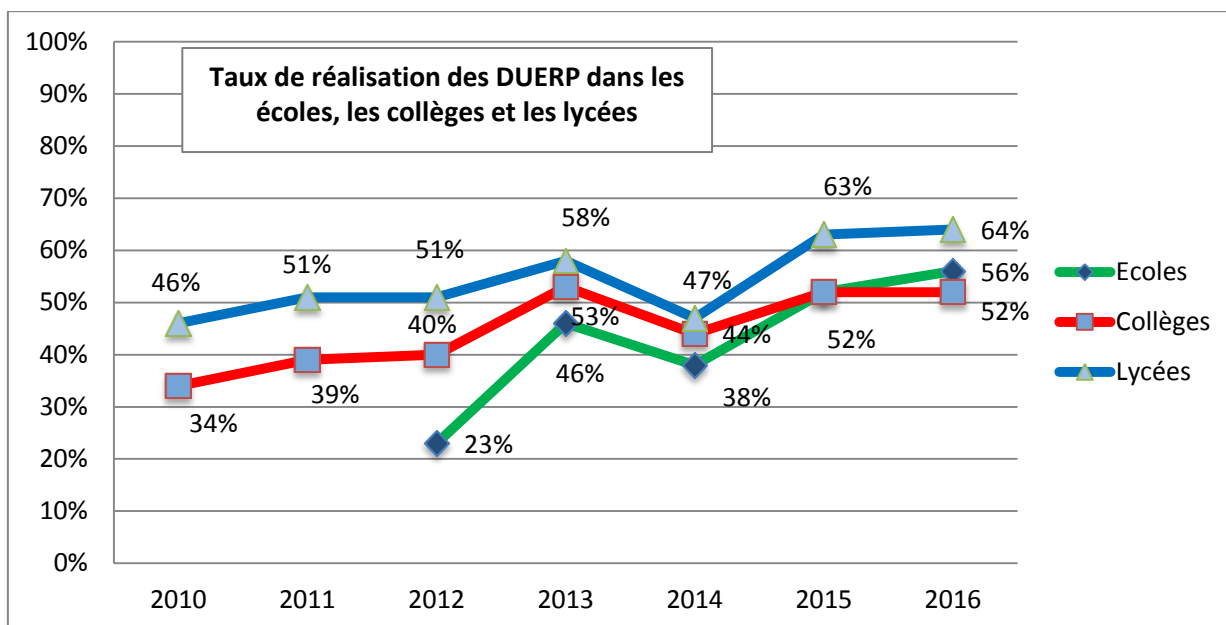
Conclusion

Les registres obligatoires ne sont pas mis à la disposition des personnels dans tous les établissements scolaires et les services, et l'examen en CHSCT des signalements portés aux registres n'est pas généralisé.

5. Evaluation des risques

5.1. Etablissements scolaires du premier et du second degré

- L'évaluation des risques a été réalisée dans :
 - 56 % des écoles
 - 52 % des collèges
 - 64 % des lycées
- La mise à jour de l'évaluation des risques a été réalisée dans :
 - 52 % des écoles
 - 38 % des EPLE

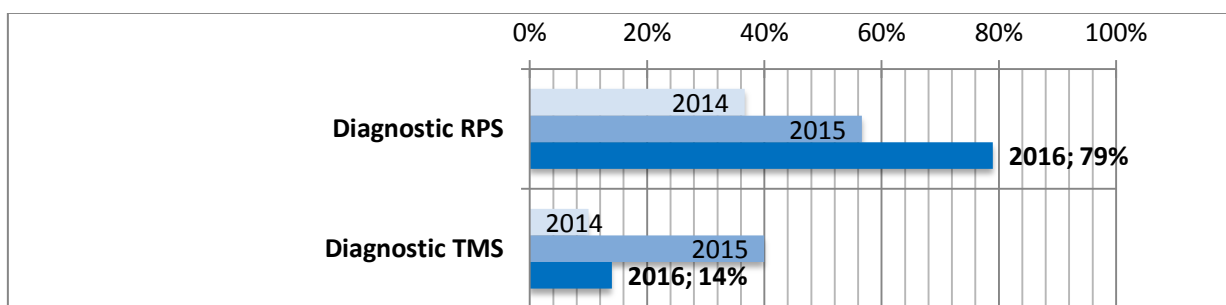


5.2. Services académiques et EPN

- Dans les services académiques (rectorats et DSDEN) les taux de réalisation des DUERP sont de 58% (62% pour les rectorats et 55% pour les DSDEN), les taux de mises à jour des DUERP sont de 26% (21% pour les rectorats et 31% pour les DSDEN)
- Dans les EPN, les DUERP ont été réalisés dans 61 % des sites (79 sites sur 130), et les mises à jour dans 34% des sites (44 sites)

5.3. Diagnostics RPS et TMS

- 23 académies ont réalisé un diagnostic RPS
- 4 académies ont réalisé un diagnostic TMS



Conclusion

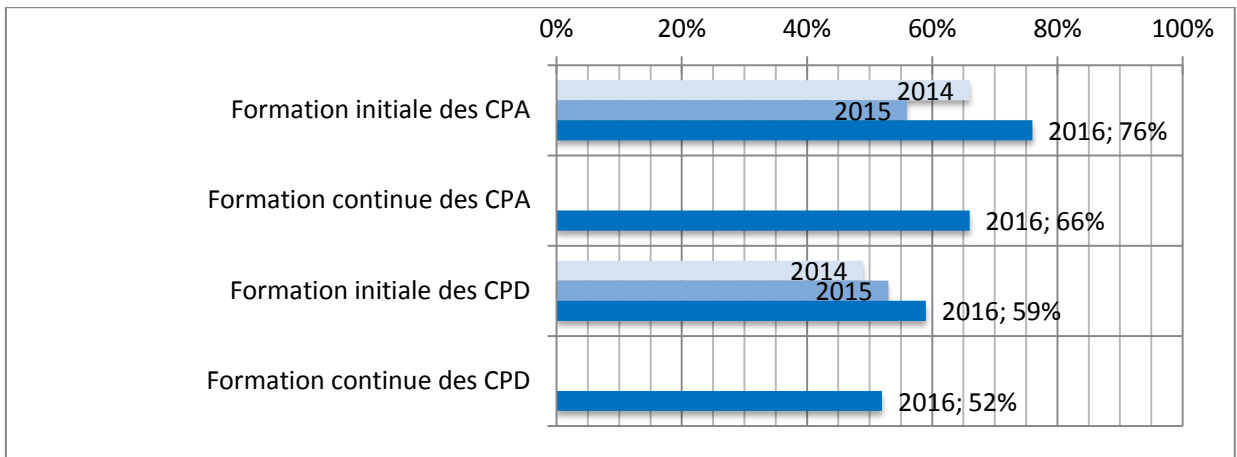
L'évaluation des risques et sa transcription dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) progressent légèrement dans les écoles et les lycées, mais restent à un niveau insuffisant avec 36 à 48 % des établissements dépourvus de DUERP.

Le nombre d'académies déclarant avoir réalisé un diagnostic des RPS progresse, alors que celui des académies ayant réalisé un diagnostic des TMS en 2016 chute.

6. Formation

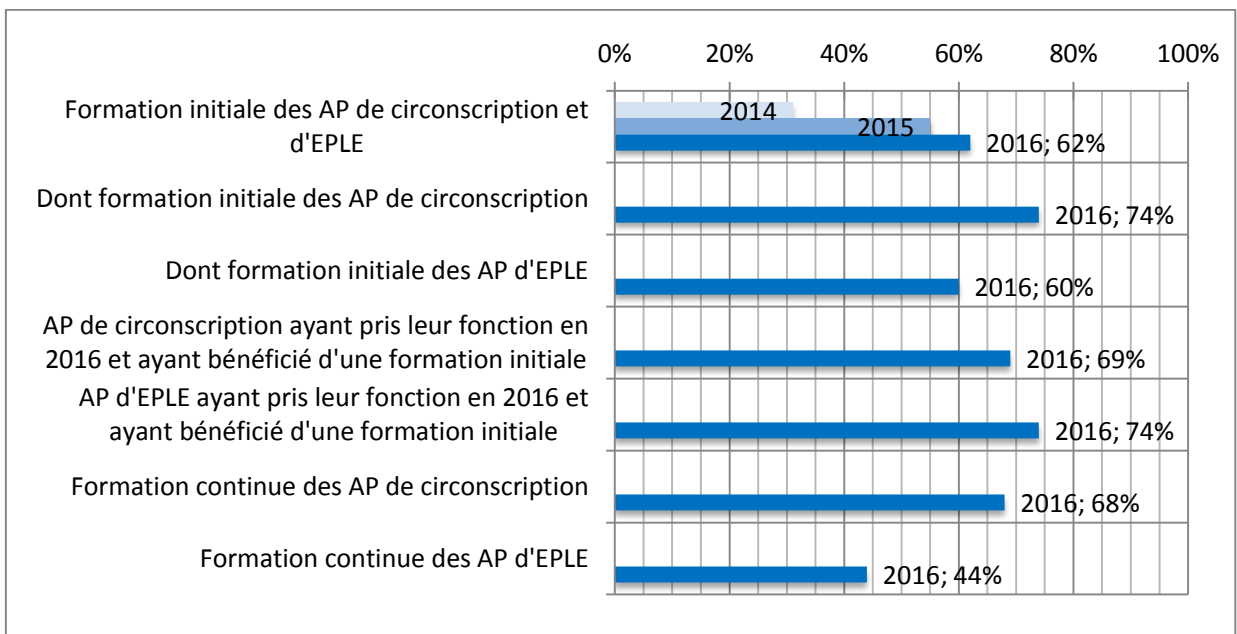
6.1. Formation des conseillers de prévention

- Dans 22 académies les CPA ont bénéficié d'une formation initiale
- Dans 19 académies les CPA ont bénéficié d'une formation continue
- 17 académies ont mis en place une formation initiale des CPD
- 15 académies ont mis en place une formation continue des CPD



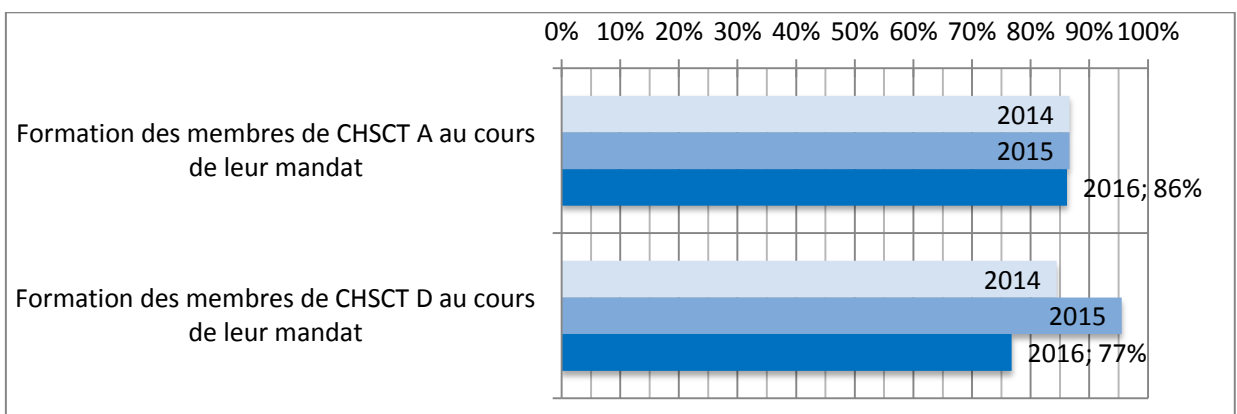
6.2. Formation des assistants de prévention

- 783 AP de circonscription ont bénéficié d'une formation initiale à leur prise de fonction
- 722 AP de circonscription ont bénéficié d'une formation continue
- 3952 AP d'EPLÉ ont bénéficié d'une formation initiale à leur prise de fonction
- 2857 AP d'EPLÉ ont bénéficié d'une formation continue



6.3. Membres de CHSCT (formations assurées par l'administration)

- 25 académies ont organisé la formation des membres des CHSCT A au cours de leur mandat
- 76 services départementaux ont organisé la formation des membres des CHSCT D au cours de leur mandat



La formation initiale et continue des conseillers de prévention progresse cette année, mais n'est pas généralisée ; à ce sujet, les préconisations du rapport des ISST sont que les académies établissent un état de la formation des conseillers de prévention, et que le ministère prenne en charge l'organisation de la formation initiale préalablement à leur prise de fonction, voire de la formation continue, des conseillers, en arrêtant un nombre de jours de formation initiale en adéquation avec le référentiel déployé dans le guide juridique annexé à la circulaire du 10 avril 2015.

De même, la formation des assistants de prévention progresse mais n'est pas généralisée, ce qui pourrait être un frein à la prise de fonction des AP, et à leur participation effective aux actions de prévention engagées sur le terrain, comme la mise en place et le suivi des registres réglementaires, ou la participation à l'évaluation des risques professionnels.

La formation des membres de CHSCT par l'administration est largement mise en œuvre, avec un nombre de membres de CHSCT D formés au cours de leur mandat en retrait.

7. ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les données du bilan sont extraites de la base de données ANAGRAM qui couvre le périmètre :

- **des agents titulaires** (*les agents stagiaires étant assimilés aux agents titulaires*),
- **des agents non titulaires recrutés sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois à temps complet ou recrutés sur un contrat à durée indéterminée à temps complet** (*Les ATMP des agents sous contrat à temps incomplet ou inférieur à 1 an sont gérés par les caisses primaires d'assurance maladie*).

7.1. Les accidents du travail

7.1.1. Les agents victimes d'accidents du travail (AT)

En 2016, **13 096 agents titulaires ou non** de l'éducation nationale, soit 1,3 %, ont eu un accident du travail, de trajet ou en mission (*1,3 % en 2015*) (fig. 1).

- Les accidents reconnus avec arrêt se répartissent en 68 % d'accidents sur le lieu de travail, 26 % d'accidents de trajet et 6 % d'accidents en mission.
- Les femmes, environ 70 % des agents, ont eu 77,7 % des AT et 77 % des journées d'arrêt.
- Les accidents reconnus avec arrêt (53,6 % des accidents) ont généré 183 279 journées d'arrêt de travail en 2016 (*177 119 en 2015*).
- La durée moyenne d'interruption temporaire de travail (ITT) est de 26 jours pour les accidents de trajet (*24 en 2015*), 26 jours pour les accidents du travail (*26 en 2015*) et 33 jours pour les accidents en mission (*34 en 2015*) (fig. 2)
- **L'indice de fréquence¹ (IF) des accidents avec arrêt hors trajet est de 4.4** (*5 en 2015*), **le taux de fréquence² (TF) de 2,7** (*3,1 en 2015*) **et le taux de gravité³ (TG) de 0,07** (*0,08 en 2015*).

1 L'indice de fréquence des accidents est le nombre d'accidents pour 1 000 agents

2 Le taux de fréquence est le nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées.

3 Le taux de gravité est le nombre de journées d'arrêt pour 1 000 heures travaillées

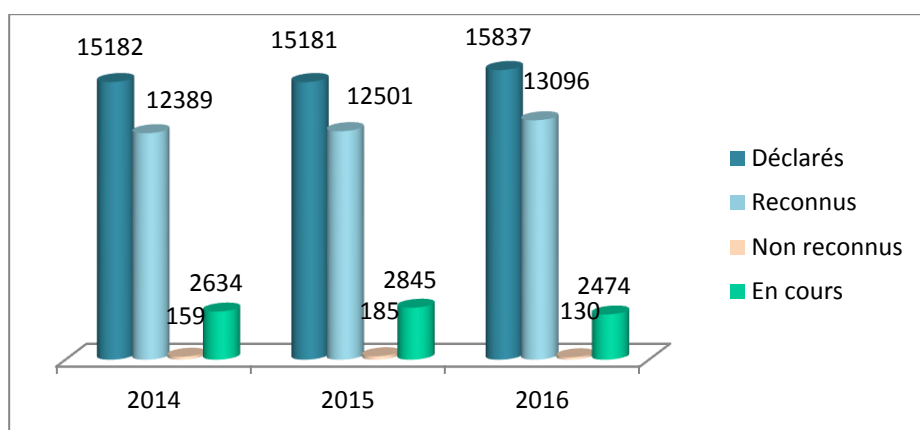


Fig. 1 : nombre d'accidents du travail ou de service

- **31,7 %** des accidents concernent des enseignants du 1^{er} degré soit 1,2 % de ces enseignants. Les enseignants du 1^{er} degré représentent **39,2 %** des agents du MEN.
- **23%** des accidents concernent des enseignants du 2nd degré et les adjoints d'enseignement (hors PEPS et PLP) soit 1,2 % de ces enseignants. Ces enseignants représentent **32 %** des agents du MEN.
- **7,7 %** des accidents concernent des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) et assimilés soit 3,3 % de ces professeurs. Ces enseignants représentent **3,8 %** des agents du MEN.
- **7 %** des accidents concernent des professeurs de lycée professionnel (PLP), soit 1,6 % des PLP. Les PLP représentent **6,9 %** des agents du MEN.
- **8,2 %** des accidents concernent des personnels appartenant à des corps de la filière administrative, soit 1,4 % des agents appartenant à ces corps. Ces agents représentent **7,5 %** des agents du MEN.

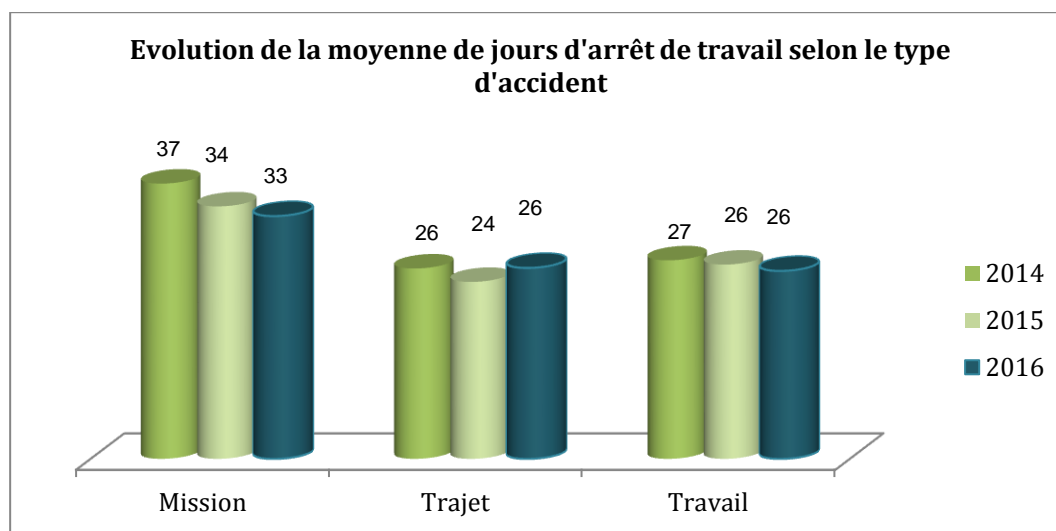


Fig. 2

7.1.2. Les circonstances des AT

- 19,1 % des accidents surviennent sur la voie publique (véhicule, piéton, vélo) et 13,1 % sont des accidents routiers.
- 51 % des accidents surviennent dans les dégagements et locaux tels que :
les classes et salles de cours (19,1 %), les cours, préaux et espaces verts (15 %), les dégagements (13,7 %) et les terrains et salles de sport (3 %).
- Les chutes de plain-pied et glissades représentent 27 % des accidents et les chutes de hauteur 7,8 %.
- Le taux des accidents dus à des agressions (5%) augmente d'un point depuis 2015. Parmi ces agressions, 80 % de celles ayant eu lieu sur le lieu de travail ont été reconnues.

- Les séquelles des accidents sont principalement des lésions ligamentaires ou musculaires telles que les entorses (21,5 %), des contusions (20,2 %), les douleurs (17,6 %) ainsi que les fractures (8,6 %).
- Les troubles musculo-squelettiques tels que les cervicalgies, lumbagos ou sciatiques représentent 8 % des séquelles des accidents.

7.2. Les maladies professionnelles

- 101 maladies professionnelles (MP) ont été déclarées en 2016 (fig. 3).
- 104 maladies professionnelles ont été reconnues en 2016 dont 32 déclarées en 2016 et 72 déclarées avant 2016.
- Les MP liées aux troubles musculo-squelettiques (tableau 57 et 98 du code de la sécurité sociale) sont les plus fréquentes. Elles représentent 79 % des MP reconnues en 2016 contre 75 % en 2015 et 73 % en 2014.
- Les MP liées à l'amiante (tableau 30 et 30 bis du code de la sécurité sociale) représentent 11 % des MP reconnues en 2016 contre 13 % en 2015 et 10 % en 2014 (fig. 4).

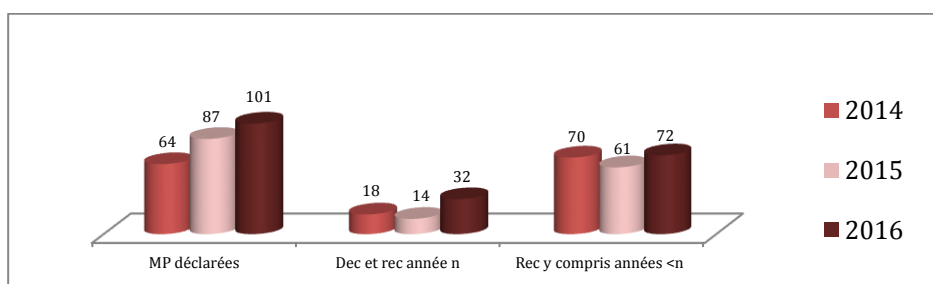


Fig. 3

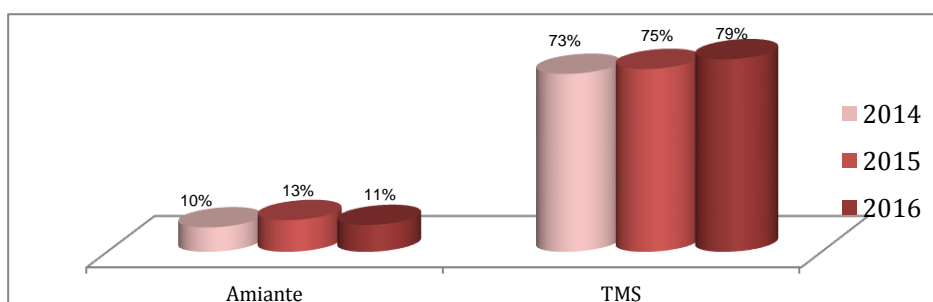


Fig. 4

Le nombre d'accidents de service ou du travail est en légère augmentation par rapport à 2015. Toutefois, on constate une légère diminution des indices et taux de fréquence et de gravité par rapport à 2015.

Une connaissance plus fine des types d'accidents et de leurs causes par les CHSCTA et CHSCTD est indispensable pour permettre de mettre en œuvre les actions préventives et correctives nécessaires. Les représentants des personnels doivent être informés de tous les accidents afin de pouvoir procéder aux enquêtes réglementaires quand celles-ci sont rendues nécessaires par la gravité ou le caractère répété des accidents et de proposer des mesures de prévention.

Une meilleure information sur les procédures de déclaration des accidents et des maladies professionnelles devrait contribuer à enrayer le phénomène de sous-déclaration que semble révéler le nombre peu élevé de maladies professionnelles déclarées. Concernant les accidents de travail, chaque académie a été invitée à diffuser un guide académique destiné à informer les personnels sur les procédures et les acteurs académiques, sur la base d'un guide-type ministériel⁴.

4 Guide-type "[Les accidents de service ou les accidents du travail](#) »

8. Fonctionnement du CHSCT ministériel.

8.1. Les réunions du CHSCTMEN

Le CHSCTMEN s'est réuni quatre fois en 2016.

- 11 février, 30 mai, 4 juillet et 21 novembre 2016.

Les procès-verbaux des réunions du CHSCTMEN et les avis émis par le CHSCTMEN sont téléchargeables sur le site www.education.gouv.fr à la rubrique santé et sécurité au travail.

Dans le cadre des travaux du CHSCTMEN, sept groupes de travail se sont réunis en 2016.

- 23 mars, 9 mai, 31 mai, 17 juin, 13 septembre, 27 septembre et 7 novembre.

8.2 Les points examinés dans les réunions du CHSCTMEN et des groupes de travail

Les points récurrents :

- le bilan santé et sécurité au travail 2015,
- le bilan des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles 2015,
- la synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention pour les années 2014-2015,
- le bilan de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail 2014-2015,
- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2015,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2016-2017.

Autres points :

- le bilan de l'expérimentation du télétravail à l'administration centrale,
- le bilan de la réforme des baccalauréats technologiques et notamment de la filière STI 2 D et les expérimentations organisationnelles en première STI 2 D,
- les risques psychosociaux (enquête RPS des personnels enseignants, enquête RPS des personnels administratifs, ITRF, sociaux, de santé, de direction, d'inspection, d'éducation et d'orientation, vademecum en matière de prévention des RPS, circulaire RPS destinée aux recteurs d'académie),
- les plans particuliers de mise en sûreté,
- le logiciel Mededuc,
- les conditions de travail des professeurs des écoles éducateurs en EREA,
- les guides méthodologiques relatifs à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- la circulaire DGRH C1-3 relative à la médecine de prévention,
- les mesures de sécurité dans les écoles et établissements scolaires à la rentrée scolaire 2016,
- les conditions de travail des enseignants assurant la prise en charge des enfants à besoins éducatifs particuliers,
- les enquêtes du CHSCT suite à un suicide ou à une tentative de suicide,
- les conditions de correction et de convocation aux épreuves anticipées de français du baccalauréat,
- la dématérialisation des fiches des registres SST,
- la convention de partenariat avec l'ANACT,
- la formation des membres des CHSCT.

8.3 Les documents élaborés

- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2015,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2016-2017,
- le vademecum en matière de prévention des RPS,
- la synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention pour les années 2014-2015.
- les guides méthodologiques relatifs à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),

9. Conclusion

Les résultats des différents bilans montrent des évolutions positives dans le fonctionnement des réseaux des acteurs opérationnels de la prévention, même si des progrès restent à accomplir notamment dans la rédaction des lettres de cadrage, dans la formation initiale et continue des assistants et des conseillers de prévention, et dans les moyens humains à mobiliser.

Les travaux des CHSCT sont également en progression, avec par exemple une augmentation significative des visites des locaux. Toutefois, des marges de progrès existent notamment dans la présentation des documents obligatoires aux CHSCT, et ce à un niveau plus important à l'échelle départementale qu'académique.

L'activité des services de médecine de prévention est en progression, en particulier sur le nombre de visites de services, mais les moyens humains ne permettent pas de réaliser toutes les missions réglementaires.

Une baisse de la sinistralité est à souligner, avec un taux de fréquence et un taux de gravité des accidents de travail et de service légèrement plus faible qu'en 2015 (et que les années précédentes).

ANNEXE 3

Orientations stratégiques ministérielles 2017-2018

Secrétariat général
Direction générale des
ressources humaines

Service des personnels
ingénieurs, administratifs,
techniques, sociaux et de santé, et
des bibliothèques
Sous-direction

des études de gestion
prévisionnelle, statutaires et de
l'action sanitaire et sociale

DGRH C1

Thierry Delanoë
Sous-directeur
Téléphone
01 55 55 14 50

Courriel
thierry.delanoë
@education.gouv.fr

Affaire suivie par :
Jean-Paul Tenant
Conseiller de prévention
Téléphone
01 55 55 01 72

Courriel
jean-paul.tenant
@education.gouv.fr

72 rue Regnault
75243 Paris Cedex13

ORIENTATIONS STRATEGIQUES MINISTERIELLES

en matière de politique de prévention des risques professionnels
dans les services et les établissements de l'éducation nationale

ANNÉE SCOLAIRE 2017-2018

Les orientations stratégiques ministérielles constituent des priorités nationales, qui s'inscrivent dans la continuité des priorités définies les années précédentes, que les académies, les services de l'administration centrale et les établissements publics nationaux (ONISEP, CANOPE, CNED, CIEP, CEREQ) du ministère de l'éducation nationale sont invités à prendre en compte dans leurs programmes annuels de prévention.

Ces orientations stratégiques ont été débattues et adoptées en CHSCT MEN lors de la séance du 27 juin 2017



PREAMBULE

L'accord cadre du 20 novembre 2009 stipule que l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales, et que les actions en la matière doivent favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle.

La mise en œuvre de cet accord dans les services de l'éducation nationale demeure bien entendu un objectif d'actualité.

Complémentairement à cet accord, le protocole du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux a été mis en œuvre notamment à l'occasion de la circulaire ministérielle du 18 juillet 2016. Celle-ci promeut la mobilisation des autorités académiques en faveur d'une approche opérationnelle de la prévention.

Les objectifs d'amélioration des conditions de travail, rappelés par le protocole d'octobre 2013, doivent permettre de contribuer à la préservation de la santé et de la sécurité des personnels et d'améliorer les conditions de travail des agents et la qualité du service public. Ils constituent également une opportunité pour prendre en compte la dimension managériale des actions de prévention des risques psychosociaux.

La diffusion d'une récente circulaire interministérielle, en date du 28 mars 2017¹, contribue à réaffirmer et à approfondir les objectifs en la matière.

Dans les académies, les instances de dialogue social que constituent les CHSCT ont connu une montée en charge régulière de leur fonctionnement au cours des dernières années, comme en témoigne l'évolution du nombre des séances, de groupes de travail et de visites de sites.

Pour l'année 2017-2018, les orientations stratégiques ministérielles sont présentées autour de quatre axes :

- 1. Renforcer le pilotage et l'organisation de la santé et la sécurité au travail**
- 2. Promouvoir l'analyse des situations de travail et s'appuyer sur cette analyse pour concevoir les plans de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail**
- 3. Renforcer et optimiser le fonctionnement des services de médecine de prévention**
- 4. Améliorer le fonctionnement des CHSCT et renforcer les échanges entre les différents niveaux d'instances (départemental, académique et ministériel)**

¹ Circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.



AXE 1 : RENFORCER LE PILOTAGE ET L'ORGANISATION DE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le renforcement du pilotage et de l'organisation en matière de santé et de sécurité au travail est un des objectifs de la circulaire interministérielle du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Il est rappelé à cette occasion que la politique de santé et de sécurité au travail doit faire l'objet d'un pilotage au plus haut niveau de décision.

Dans chaque académie le renforcement du pilotage en matière de santé et sécurité au travail est attendu. Cette action se traduira par l'identification d'une structure (service, pôle, ...) dédiée à la santé et la sécurité au travail ; lorsqu'une telle structure existe, il conviendra d'en évaluer et d'en présenter l'action en CHSCT.

Une attention particulière sera portée, en matière de politique de santé et de sécurité au travail, à la formation de l'encadrement et des acteurs opérationnels de la prévention.

1.1 Piloter la politique de santé et de sécurité au travail depuis le plus haut niveau de décision

Pour renforcer le pilotage académique en matière de santé et de sécurité au travail, chaque recteur d'académie est invité à créer et à présider un comité de pilotage dédié aux questions de santé et de sécurité au travail des personnels, ou à traiter ces questions dans le cadre du comité de direction académique.

Les choix académiques stratégiques portent sur les priorités des programmes annuels de prévention académiques et départementaux, les plans de prévention des risques psychosociaux, ou les travaux engagés avec les CHSCT.

Selon l'ordre du jour de ces réunions, des acteurs de la prévention seront associés aux travaux (conseillers de prévention académiques, médecins de prévention, psychologues du travail, inspecteurs santé et sécurité au travail, ...).

Des interventions, sous forme d'actions d'information ou de formation, auprès de l'encadrement de proximité doivent également être organisées, pour présenter la politique académique en matière de santé et de sécurité au travail, et mobiliser l'ensemble des personnels encadrants dans sa mise en œuvre.

Les réunions institutionnelles, comme les conseils d'IEN pour le premier degré, les réunions de bassins pour le second degré, et les réunions de direction ou de services pour les autres structures, constituent un cadre d'intervention favorable.

Une attention particulière sera portée aux réseaux des assistants de prévention des EPLE, dont la mission est de conseiller le chef d'établissement dans la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail au sein de son établissement, au bénéfice des personnels de l'Etat, mais également des personnels territoriaux. Cette double autorité, et le fait que la majorité des assistants de prévention des EPLE soient des personnels territoriaux, nécessitent que les académies se rapprochent des collectivités territoriales pour arrêter les modalités de fonctionnement des réseaux de ces acteurs.



Les assistants de prévention sont très largement implantés dans les circonscriptions du premier degré. Pour animer ces réseaux, des réunions seront organisées au moins annuellement par les services départementaux de l'éducation nationale, lors desquelles les priorités académiques et départementales seront présentées.

Du temps doit être dégagé aux assistants de prévention, conformément aux orientations stratégiques 2016-2017 pour qu'ils puissent accomplir leur mission. Le temps qu'ils consacrent à leur mission doit donner lieu à un allègement proportionnel de leur charge de travail sur leur poste.

1.2 Identifier ou renforcer une structure (service, pôle, ...) dédiée à la santé et à la sécurité au travail

L'augmentation des missions de prévention a conduit plusieurs académies à créer une structure en charge de la santé et de la sécurité².

Cette démarche a vocation à se poursuivre de manière à ce qu'une structure opérationnelle puisse appuyer au quotidien les autorités académiques dans les missions de pilotage décrites ci-dessus.

Une structure dédiée à la santé et la sécurité au travail, animée par le conseiller de prévention académique, a vocation à :

- suivre les travaux du CHSCT, en particulier en assurant le suivi des préconisations formulées en séance, ainsi que des avis du comité ;
- animer les réseaux des assistants de prévention des circonscriptions, des établissements et des services ;
- répondre aux besoins d'accompagnement des chefs d'établissement et de service, en priorité en ce qui concerne la méthodologie d'évaluation des risques professionnels et la rédaction du document unique ;
- participer au plan de formation académique ;
- développer les actions avec les acteurs internes à l'académie (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, service formation, ...) et les acteurs externes (collectivités territoriales, autres services de l'Etat, ...) ;
- suivre les réponses apportées aux préconisations des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Compte tenu de ces missions il est souhaitable de diversifier, dans toute la mesure du possible, les acteurs associés au fonctionnement de cette structure, qui pourraient présenter les profils suivants :

- personnes ressources dans l'évaluation des risques professionnels
- formateurs académiques aux risques professionnels
- psychologue du travail et des organisations
- ergonomiste

Il convient de recentrer l'inspecteur santé et sécurité au travail sur sa mission de contrôle qui doit s'exercer à l'extérieur de cette structure.

² La création d'un service dédié à la santé et la sécurité au travail figurait dans le programme annuel de prévention ministériel 2009-2010.



1.3 Développer la formation de l'encadrement et des acteurs opérationnels de la prévention

La formation des personnels d'encadrement à la prévention des risques, à leurs obligations légales et réglementaires, et à l'accompagnement des agents soumis à des risques professionnels est une priorité. Ainsi, les autorités académiques sont-elles invitées à intégrer au sein des dispositifs de formation des personnels d'encadrement (chefs d'établissements et chefs de services, adjoints-gestionnaires, directeurs délégués aux formations professionnelles et technologiques, inspecteurs pédagogiques, ...) des modules consacrés aux questions de santé et de sécurité au travail, comprenant la présentation du contexte réglementaire, la présentation des outils de prévention mis en place dans les académies (registres, DUERP, ...) et les personnes ressources (assistants et conseillers de prévention, médecins de prévention, assistant(e)s de service social des personnels, service RH, ...).

Concernant les conseillers de prévention académiques (CPA) et départementaux (CPD), un module de formation initiale, destiné à préparer ces agents à leur prise de poste, sera organisé annuellement et pris en charge par la DGRH ministérielle.

L'animation du réseau des conseillers de prévention académiques se fera sous la forme d'au moins une rencontre annuelle organisée chaque année par la DGRH, à l'occasion de laquelle un module de formation continue sera mis en place.

La formation des assistants de prévention, qui constitue un préalable à l'exercice de leurs missions, doit être généralisée et renforcée. Les académies sont ainsi invitées à inscrire les parcours de formation (formation prise de poste et formation continue) des assistants de prévention dans les plans académiques et départementaux de formation, et à mobiliser les chefs d'établissement et les chefs de service pour qu'ils identifient les assistants de prévention concernés.

Au-delà du développement de la formation des personnels d'encadrement et des acteurs opérationnels de la prévention, les académies renforceront les formations à la santé et la sécurité au travail au bénéfice de l'ensemble des personnels.

AXE 2 : PROMOUVOIR L'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL ET S'APPUYER SUR CETTE ANALYSE POUR CONCEVOIR LES PLANS DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1. L'évaluation des risques constitue une priorité ministérielle réaffirmée

L'évaluation des risques, sa transcription dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et la rédaction d'un programme de prévention se traduiront par la mise en place d'actions destinées à prévenir les nuisances nées des risques professionnels et à empêcher la réalisation de ceux-ci.

Parce qu'ils nécessitent des compétences multiples et complémentaires, les travaux autour du DUERP mobiliseront tous les acteurs opérationnels de la prévention, ainsi que les instances de dialogue social. Le choix des outils d'évaluation des risques et de transcription du DUERP, ainsi que les modalités d'exploitation des résultats, seront arrêtés en concertation avec les CHSCT.

Les recteurs d'académie sont invités à poursuivre le pilotage académique ou à engager celui-ci lorsqu'il ne l'est pas, en matière de réalisation des DUERP dans les services, les établissements et les écoles de leur académie. Un tel pilotage académique trouve toute sa place dans les structures mentionnées dans la première partie du présent document. Il convient en effet de veiller à la cohérence de l'ensemble du dispositif académique en matière de santé et sécurité au travail. Ceci n'empêche pas, bien entendu, que les travaux sur le DUERP prennent appui sur un groupe de travail *ad hoc* regroupant les différents acteurs concernés au niveau académique et départemental.

2.2. L'analyse des situations de travail doit aider à formaliser les plans de prévention

Le recensement et l'évaluation des risques méritent d'être conduits de manière participative, en analysant les situations de travail des personnels. C'est en effet à partir de cette analyse de situations concrètes que peuvent être définies des actions opérationnelles dans les plans de prévention académiques et départementaux.

Des guides rédigés en lien avec le CHSCT ministériel proposent une méthodologie de rédaction des DUERP pour les écoles, les établissements scolaires du second degré et les services administratifs³.

Une attention particulière sera portée aux situations de travail pouvant être à l'origine de trois risques professionnels :

- Les troubles musculo-squelettiques, qui sont la principale cause de maladies professionnelles déclarées à l'échelle du ministère (TMS) ;
- Les risques liés aux agents chimiques cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR), dont l'amiante fait partie ;
- Les risques psychosociaux (RPS).

Concernant les TMS, le guide méthodologique publié par la DGAFP⁴ peut servir de base aux académies pour réaliser un diagnostic des situations de travail à risque et pour identifier des actions de prévention.

La prévention des expositions aux agents chimiques CMR, telle que prévue par le code du travail⁵, consiste à supprimer l'utilisation des CMR lorsque c'est techniquement possible. Si tel n'est pas le cas, l'utilisation n'est possible que sous réserve de la mise en œuvre des dispositions prévues par le code du travail.

L'évaluation des risques psychosociaux, qui ne peut se limiter au recensement des risques d'agressions (internes et externes), doit se faire sur la base d'analyse de situations de travail des personnels comprenant les aspects techniques, humains et organisationnels⁶.

Sur cette thématique, la DGRH a mis en place un espace dédié à la prévention des RPS sur le site intranet du ministère, au sein duquel les acteurs de la prévention des académies peuvent disposer de ressources et d'outils méthodologiques.

³ [Guides méthodologiques](#) de réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels

⁴ [Guide pratique](#) DGAFP: Démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)

⁵ [Section 2](#) : Dispositions particulières aux agents chimiques dangereux cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction

⁶ Orientation 1.1. du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique de 2013 : «La phase de diagnostic devra analyser les situations de travail en fonction des dimensions de risques à caractère psychosocial identifiés par le collège d'expertise dirigé par Michel Gollac (...) »



Au-delà, certaines informations inscrites dans le DUERP, dont la liste des risques auxquels chacun des personnels est exposé, ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre, permettent au médecin de prévention d'identifier la nature de la surveillance médicale à assurer.

La généralisation des DUERP permettra de plus d'améliorer la traçabilité de l'exposition aux risques des personnels.

Par ailleurs, les académies porteront une attention particulière sur les situations de travail des personnels qui accueillent des élèves à besoins éducatifs particuliers. Un groupe de travail du CHSCT ministériel a été organisé sur ce thème, avec pour objectif de diffuser un document méthodologique de synthèse recensant les actions de prévention qu'il est possible de mettre en œuvre.

Les CHSCT académiques et départementaux sont invités à effectuer un travail d'analyse de ces situations et des dispositifs existants.

AXE 3 : RENFORCER ET OPTIMISER LE FONCTIONNEMENT DES SERVICES DE MEDECINE DE PREVENTION

Les académies sont invitées à poursuivre le recrutement des médecins de prévention, et à recourir, le cas échéant et dans toute la mesure du possible, à des collaborateurs médecins, pour pallier les difficultés de recrutement persistantes dans ce domaine.

Le développement des équipes pluridisciplinaires (comprenant des secrétaires médicales, des psychologues du travail, des infirmier(e)s en santé au travail, des ergonomes ...), coordonnées par le médecin de prévention, progressivement mises en place dans les académies, doit être encouragé pour améliorer le suivi des personnels et les conditions de travail des médecins de prévention et des personnels qui leur sont associés.

Une réflexion sur la collaboration entre les médecins de prévention et les autres acteurs de la prévention sera engagée dans chacune des académies, pour identifier les interventions qui pourraient être conduites conjointement, comme les visites de locaux à la demande des médecins ou les études de postes de travail.

La DGRH poursuit l'animation de la réflexion sur la médecine de prévention, en lien avec les professionnels concernés et les directions des ressources humaines académiques, dans le but d'accompagner ceux-ci dans leur exercice métier. Un groupe de travail a été mis en place sur la mise en œuvre du développement professionnel continu. D'autres groupes de travail seront programmés au cours de l'année 2017-2018.

La prestation de lecture centralisée des questionnaires d'exposition à l'inhalation de fibres d'amiante, sera renouvelée pour les prochaines années scolaires. Cet appui permettra aux médecins de prévention de définir les modalités de suivi médical des personnels exposés.



AXE 4. AMELIORER LE FONCTIONNEMENT DES CHSCT ET RENFORCER LES ECHANGES ENTRE LES DIFFERENTS NIVEAUX D'INSTANCES (DEPARTEMENTAL, ACADEMIQUE ET MINISTERIEL)

Le fonctionnement des CHSCT académiques et départementaux a progressé sur certains points, comme par exemple les visites de sites et les enquêtes. Cependant, il convient de rappeler que la réglementation relative aux CHSCT du ministère de l'éducation nationale prévoit que leur présidence est assurée par le recteur d'académie pour le CHSCT académique et par l'inspecteur d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale pour le CHSCT départemental⁷.

En cas d'accident de service ou de travail, de maladie professionnelle, ou suite à un suicide ou à une tentative de suicide, les CHSCT peuvent être amenés à conduire des enquêtes. Les académies sont invitées à organiser ces enquêtes en se référant aux consignes du vademecum sur la prévention des RPS⁸ diffusé avec la circulaire ministérielle du 18 juillet 2016.

L'analyse des signalements et des observations portées aux registres, ainsi que des réponses apportées par l'administration, ainsi que l'analyse des synthèses des DUERP doivent permettre aux CHSCT d'identifier des situations de travail caractéristiques et de proposer des mesures de prévention pouvant relever du niveau départemental, académique ou ministériel.

Certaines académies ont développé des registres dématérialisés, qui facilitent l'accès aux registres pour les personnels, et qui permettent aux représentants du personnel de consulter les registres de tous les établissements et services du périmètre de leur CHSCT.

Par ailleurs, le dialogue entre les présidents des CHSCT, au sein de chaque académie, doit être encouragé, à l'initiative du recteur d'académie, afin d'identifier les pratiques à promouvoir en matière de dialogue social sur les questions de santé, sécurité au travail ainsi que des conditions de travail. Les conseillers de prévention seront associés à ces réunions.

⁷ Arrêté du 1er décembre 2011 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services déconcentrés relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

⁸ Fiche 11 du vademecum en matière de prévention des RPS

ANNEXE 4

Déclaration de FO concernant le décret n°2017-786 du 5 mai 2017
(évaluation des personnels enseignants)

FNEC FP

FO
la force syndicale

Confédération Générale
du Travail FORCE OUVRIERE

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

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 27 juin 2017 sur l'évaluation.

Monsieur le Ministre,

La FNEC FP FO se félicite qu'après de multiples tentatives pour le faire mettre à l'ordre du jour de cette instance, le CHSCT M ait enfin à traiter du problème de l'évaluation des personnels et en particulier de l'entretien d'évaluation.

La FNEC FP FO considère que le CHSCT M est tout à fait dans son rôle en se posant la question des conséquences sur la santé des agents d'un nouveau système d'évaluation qui repose sur un entretien avec la hiérarchie et qui déterminera en grande partie les promotions ou l'accession aux grades supérieurs.

Le contenu du décret et de l'arrêté du 5 mai 2017 confirme nos raisons de nous opposer à ces textes.

L'évaluation est présentée par l'administration comme «bienveillante» et «formative». En fait, elle jouera un rôle déterminant pour l'attribution des bonifications d'ancienneté, l'accès à la hors-classe et à la classe exceptionnelle.

Nous allons ici évoquer nos arguments :

Dans ce décret, la nouvelle évaluation et la refonte des carrières forment un tout : nouvelle grille d'avancement, modalités de passage à la hors-classe, création d'un grade fonctionnel, la classe exceptionnelle. C'est la fin de la notation chiffrée remplacée par «la valeur professionnelle» sur 4 niveaux. Jusqu'à aujourd'hui, les enseignants étaient notés sur ce qui fonde le cœur de leur métier : l'enseignement.

La notation par des entretiens individuels (trois rendez-vous de carrière) où le supérieur hiérarchique jugera la «valeur professionnelle» de l'enseignant s'est substituée à ce dispositif.

Or qu'est-ce que la valeur professionnelle ? Elle sera appréciée dans un « compte-rendu d'évaluation », dans le cadre d'une grille de compétences, inspirée du référentiel de compétences (arrêté du 1^{er} juillet 2013) relatif au référentiel de compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.

Pour les enseignants : 11 items qui se déclinent en 70 entrées. Cette grille ne porte que très peu sur les missions d'enseignement. En revanche, tout ce qui concerne la périphérie du cours et le socle commun est évalué. Pire, les attendus sur les savoir-faire et les savoir-être comme «coopérer au sein d'une équipe», «contribuer à l'action de la communauté éducative» et «coopérer avec les parents d'élèves et les partenaires de l'école/l'établissement» constituent un outil de pression sur les personnels pour leur faire mettre en œuvre les décisions prises localement.

Il n'y aura donc plus de critères objectifs, mais la porte est ouverte à l'arbitraire.

A partir de 2017, plus de campagne de notation... Les collègues seront classés «excellents», «très satisfaisant», «satisfaisant»... ou «à consolider» .

Entre les rendez-vous de carrière seront mis en place des entretiens avec les responsables hiérarchiques instaurant ainsi non pas un contrôle régulier du travail des personnels mais une stagiatisation et une pression permanente.

D'ailleurs, le dispositif prévoit la mise en place d'un Accompagnement, certes, sur demande des personnels mais aussi sur proposition de l'institution.

Pour la FNEC FP FO, l'accompagnement n'a rien à voir avec le droit statutaire à la formation continue. Initié

par l'inspecteur ou le chef d'établissement, il sera inmanquablement un instrument de conformation et non de formation à l'image des formations-formatages pour imposer la réforme du collège. Ce système établit la concurrence organisée entre les collègues. Suite aux «rendez-vous de carrière», le recteur ou le DASEN fixent l'appréciation finale. Cette évaluation sépare les personnels entre ceux qui seront évalués «excellents» et les autres («à consolider», «satisfaisant», «très satisfaisant»). C'est parmi les premiers que seront choisis les 30% qui bénéficieront d'un avancement d'échelon accéléré ou à la hors-classe sur décision du recteur ou du DASEN.

C'est enfin, le rôle des CAP qui en sera affaibli. Actuellement, on peut contester sa note directement en Commission Administrative Paritaire. Selon le décret, les personnels seront contraints à un double recours, l'un devant la hiérarchie et ensuite devant la CAP, et seule *pourra être contestée, pas les 11 appréciations qui figurent dans les 11 cases !*

De plus, il n'y aura plus de barème pour l'avancement d'échelon, l'attribution des bonifications d'ancienneté ne reposera pas sur des critères objectifs, les possibilités de contrôle des CAP seront encore affaiblies.

La Classe exceptionnelle instaure une nouvelle différenciation pour une petite minorité avec accession sans critère précis.

La FNEC FP FO souhaite que le CHSCT M se penche sérieusement sur les problèmes suivants :

Un entretien professionnel ne portant pas sur les missions mais sur des savoir-être ou postures professionnelles induit nécessairement des appréciations subjectives, sans lien avec le métier, culpabilisante

Un entretien professionnel comportant une part d'autoévaluation met les collègues en situation difficile ou de faiblesse lorsqu'ils sont amenés à pointer leurs propres insuffisances.

Un entretien d'évaluation permettant à la hiérarchie d'utiliser la remédiation provoquera inmanquablement la culpabilisation des agents sans que pour autant ceux-ci puissent disposer d'un véritable recours.

Un entretien d'évaluation, c'est l'absence de toute règle collective, et donc une exposition individuelle des personnels.

L'entretien d'évaluation, c'est aussi pour les personnels qui seront amenés à les conduire (IEN et chefs d'établissements) une exposition particulière en raison même de la manière dont ils sont aujourd'hui managés.

Si les choses restent en l'état nous allons vers des drames. Nous avons déjà des expériences malheureuses :

- Celles des entreprises comme FranceTélécom ou La Poste qui ont utilisé notamment les entretiens professionnels pour encourager les agents au départ, aux mutations, aux réorientations professionnelles, avec les conséquences que l'on sait. Les patrons de France Telecom sont en passe d'être poursuivis pour leurs actes qui ont conduit à un grand nombre de suicides, mais sans doute et de manière moins quantifiable à briser et mettre en difficulté nombre de salariés.
- Et puis dans cette maison, nos collègues administratifs sont confrontés depuis des années aux entretiens et ils en tirent un bilan dont on doit tenir compte : « « Alors même que l'entretien a été présenté comme un simple moment d'échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique, force est de constater que cela n'est certainement pas le cas. Il conditionne aujourd'hui en grande partie la carrière et notamment concernant les promotions, la valeur professionnelle de l'agent n'y est plus appréciée à partir de son activité avec objectivité mais chaque agent est renvoyé à sa relation individuelle avec son évaluateur, lui-même soumis à la réalisation de ses propres objectifs. L'entretien professionnel est devenu le lieu de négociation individuel du réexamen du régime indemnitaire de chaque agent. » (SPASEEN FO)

La FNEC FP FO met donc en garde sur cette analyse. Elle n'acceptera pas que les CHSCT soient saisis à posteriori de vos décisions, pour éteindre les incendies et au mieux pour accompagner les situations de collègues que le décret et l'arrêté sur l'évaluation auront broyé.

A l'heure où vous prétendez agir contre les Risques Psycho Sociaux, la FNEC FP FO le dit et le répète : la meilleure manière de lutter contre les RPS c'est de ne pas les provoquer. Il est encore temps de revenir en

arrière, nous vous le demandons solennellement.

Les réformes et les conditions de travail dégradées sont déjà vectrices de la mise en difficultés de nos collègues. C'est pourquoi, conforme à la position adoptée par l'ensemble des organisations syndicales FO – FSU – UNSA le 9 février 2012, la FNEC FP FO reprend à son compte l'avis adopté par le CHSCT M demandant le retrait du décret sur l'évaluation du Ministre CHATEL instaurant un entretien d'évaluation.

ANNEXE 5

Déclaration de FO concernant les conditions de travail des personnels
enseignants stagiaires

Déclaration de la FNEC FP FO au CHSCT M du 27 juin 2017 sur les conditions de travail des stagiaires

Mesdames et Messieurs

Le sujet des conditions de travail des stagiaires n'est finalement pas si éloigné du sujet de l'évaluation de l'ensemble des personnels.

Pour la FNEC FP FO, les problèmes sont les suivants :

La rentrée des stagiaires s'effectue en dehors de tout cadre réglementaire puisqu'elle a lieu parfois le 24 août. Ainsi nos collègues sont-ils appelés à effectuer du travail gratuit (puisqu'ils sont stagiaires à compter du 1er septembre) et sans aucune protection (à commencer par la couverture accident du travail).

Une fois rentrés se pose la question de la surcharge de travail : conduire de front les interventions dans les classes, les cours à l'ESPE et le mémoire professionnel relève du tour de force. Dans nombre d'académie, qu'ils soient ou non titulaires d'un M2, les ESPE ne différencie nullement, les cours et les demandes, en particulier sur le mémoire professionnel.

Beaucoup d'entre eux, interrogés par nos soins, se plaignent des conditions de suivi, des pressions, des sollicitations y compris les soirs et les week-end. Le Ministère de l'Education Nationale serait bien inspiré d'enseigner l'obligation de déconnexion.

Enfin les conditions de titularisation nous interpellent. Des centaines de collègues mis à la porte au bout de leur année de stagiairisation ou après des prolongations de scolarité représentent plus de 10%. Cela n'est pas anecdotique.

Ce qui est inquiétant et c'est en cela que cela rejoint le dossier de l'évaluation des enseignants, ce sont les motifs de licenciements de ces stagiaires.

Le référentiel de compétences professionnelles de 2013 sur lequel s'appuient les évaluations ne reposent pas sur les missions d'enseignement mais sur des critères plus ou moins subjectifs, sur des avoir être, des comportements, des attitudes.

Nous n'acceptons pas que des collègues soient remerciés parce qu'ils n'auraient pas manifesté assez d'intérêt pour la réforme du collège, ou parce qu'ils n'ont pas une vie sociale telle que l'imagine les tuteurs, ou encore parce qu'ils n'auraient pas l'implication attendue, alors que dans le même temps ils n'ont pas été ou mal accompagné.

Nous n'acceptons pas qu'un personnel handicapé soit menacé de non titularisation en raison même

de son handicap.

Nous n'acceptons pas que la dureté de ses conditions amène parfois nos collègues au désespoir, comme cela a été le cas dans le 94 avec une tentative de suicide et dans le 93 avec un suicide. Nos syndicats demandent d'ailleurs une enquête du CHSCT qui pour l'instant n'a pas l'air d'aller de soit. Et pourtant, nombreux sont les témoignages qui nous alertent sur la manière dont ont été conduits les visites, les entretiens, et il nous semble évident que des mesures de prévention doivent être prises, la première étant la remise en cause globale du cursus de formation.

Le management d'entreprise n'a rien à faire dans les ESPE. Pour la FNEC FP FO, les stagiaires doivent pouvoir apprendre leur métier dans des conditions sereines, sans « épée de Damoclès au dessus de la tête ».

La FNEC FP FO revendique :

- l'abandon de la mastérisation et particulièrement du master d'enseignement « MEEF » (notamment l'intégration de l'année de stage au sein de la deuxième année de ce master)
- le retour au recrutement par concours après licence (Bac + 3), avec un traitement à l'échelon 3
- l'abandon des ESPE qui tournent le dos à la nécessaire formation professionnelle initiale des enseignants stagiaires parce que fondées sur les référentiels de compétences (référentiel métier) et non sur la délivrance d'une vraie formation qualifiante
- le retour à la formation professionnelle initiale d'avant la mastérisation, assurée par l'Etat à ses fonctionnaires stagiaires, dans le cadre de la fonction publique d'Etat
- le rétablissement d'un véritable pré-recrutement du type IPES (Instituts Préparatoires à l'Enseignement du Second Degré) sous statut d'élève-professeur

La FNEC FP FO exige l'annulation des arrêtés de licenciements dans toutes les académies et dénonce les pressions permanentes exercées sur les stagiaires.

ANNEXE 6

Articles du code du travail concernant la température des locaux

Température des locaux (canicules)

Références réglementaires

- Renouveaulement de l'air

Article R4222-1

Dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, l'air est renouvelé de façon à :

- 1° Maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;
- 2° Eviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

Article R4222-5

L'aération par ventilation naturelle, assurée exclusivement par ouverture de fenêtres ou autres ouvrants donnant directement sur l'extérieur, est autorisée lorsque le volume par occupant est égal ou supérieur à :

- 1° 15 mètres cubes pour les bureaux et les locaux où est accompli un travail physique léger ;
- 2° 24 mètres cubes pour les autres locaux.

Article R4222-6

Lorsque l'aération est assurée par ventilation mécanique, le débit minimal d'air neuf à introduire par occupant est fixé dans le tableau suivant :

DESIGNATION DES LOCAUX	DEBIT MINIMAL d'air neuf par occupant (en mètres cubes par heures)
Bureaux, locaux sans travail physique :	25 m ³ /h.occupant
Locaux de restauration, locaux de vente, locaux de réunion :	30 m ³ /h.occupant
Ateliers et locaux avec travail physique léger :	45 m ³ /h.occupant
Autres ateliers et locaux :	60 m ³ /h.occupant

- Protection du rayonnement solaire

Article R. 4223-7 - Code du Travail

Les postes de travail situés à l'intérieur des locaux de travail sont protégés du rayonnement solaire gênant soit par la conception des ouvertures, soit par des protections fixes ou mobiles appropriées.

- Equipement locaux

Article R4213-7

Les équipements et caractéristiques des locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs.

- L'employeur met en outre à disposition des salariés de l'eau potable et fraîche pour la boisson

Article R4225-2

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson.

Température critique

En Allemagne, la loi a fixé le seuil à partir de 35 degrés. En France, le Code du travail ne mentionne pas précisément la température.