



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

10 juillet 2014

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) s'est réuni le 10 juillet 2014, sous la présidence de Mme Geneviève GUIDON, chef du service des personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé et des bibliothèques de la direction générale des ressources humaines (DGRH), représentant le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Mme Marie-Aimée DEANA-CÔTÉ, sous-directrice 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 :** M. Lionel DELBART suppléant qui remplace M. DAYMA, titulaire empêché

Mme Annie DUFOUR  
Mme Elizabeth LABAYE  
M. Jean-Luc PINON

**Pour l'UNSA :** Mme Monique NICOLAS

M. Joël PEHAU

**Pour FO :** M. Guy THONNAT

#### ✓ les représentants du personnel suppléants présents à cette séance

**Pour la FSU :** M. Bernard BERGER  
Mme Luce DESSEAUX

**Pour l'UNSA :** M. DUPASQUIER

**Pour FO :** M. Christian GIRONDIN

### 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. Michel AUGRIS, conseiller technique pour les questions d'hygiène et de sécurité de la DGRH.

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

- Mme Annick DEBORDEAUX, chef du bureau
- Mme Marie-Laure MARTINEAU-GISOTTI, adjointe au chef du bureau
- Mme Agnès MIJOULE
- Mme Sylvie SURMONT, chargée du secrétariat administratif du CHSCTMEN

### En qualité de personnes qualifiées :

*lors de l'examen du point 5 de l'ordre du jour :*

- Mme Nadine ESQUIEU du bureau des études statistiques sur les personnels à la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP)

- Mme Sriya LASSALLE du Bureau des formations générales et technologiques à la direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO)
  - M. Norbert PERROT, inspecteur général de l'éducation nationale.
- lors de l'examen du point 6 de l'ordre du jour :*
- M. Christian BIGAUT, inspecteur général de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche
- Le quorum étant atteint, la séance est déclarée ouverte à 14 heures.**



**Mme Labaye au titre des représentants du personnel de la FSU, de l'UNSA et de FO lit la déclaration suivante :**

*L'ensemble de la communauté éducative et tout particulièrement les enseignants des écoles sont sous le choc suite au meurtre de notre collègue de maternelle survenu à Albi.*

*Nous exprimons notre profonde tristesse et notre compassion à la famille et aux proches de notre collègue. Fabienne, maman de deux jeunes enfants, a été tuée dans l'exercice de ses fonctions au service de la Nation. Le ministre a demandé que les enfants de notre collègue décédée soient déclarés « pupilles de la nation », ce qui nous semble juste.*

*Nous avons une pensée particulière pour les enfants de l'école Edouard Herriot à qui toute l'attention nécessaire doit être apportée comme aux membres de l'équipe éducative qui doivent continuer de bénéficier d'un soutien important.*

**Mme Guidon** ajoute que cet événement est particulièrement douloureux pour la communauté éducative.



*Une minute de silence est observée en mémoire de Mme Fabienne Terral-Calmès.*



**Les représentants de l'UNSA** font part d'une information venant de leur être transmise. Il semblerait qu'un suicide d'un chef d'établissement vienne d'avoir lieu à Béziers. Cette information doit cependant être vérifiée. Ils rappellent que le proviseur adjoint du lycée Jean Moulin de Béziers a mis fin à ses jours en juin 2014 et que, dans ce même établissement, une enseignante s'était immolée par le feu en 2011. Les représentants de l'UNSA soulignent que la réactivité des services académiques pour accompagner les collègues lors du drame survenu à Albi a été reconnue devant le comité technique ministériel de l'éducation nationale. Ils remarquent que les résultats d'une étude récente menée par la DEPP montrent que les personnels de l'éducation nationale sont largement touchés par les menaces et les insultes. De même, l'étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social montre que ces comportements sont en progression. Ces résultats doivent permettre au CHSCTMEN de conduire une réflexion sur ces problématiques dans le cadre de l'accord-cadre sur la prévention des risques psychosociaux. Ils demandent que les risques d'agression soient intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

**Les représentants de FO** souhaitent que l'agression dont a été victime cette enseignante soit reconnue en accident de service afin que sa famille puisse être indemnisée.

Ils souhaitent qu'une enquête du CHSCT ait lieu dans cette école afin que soient prises des mesures de prévention contre les agressions et les incivilités, déjà remarquées à de multiples reprises dans cette école.

**Les représentants de la FSU** ajoutent qu'au-delà de ce drame, la récurrence de ces phénomènes révèle un profond malaise. Face aux agressions de la part de parents d'élèves et aussi d'élèves de plus en plus nombreuses, les personnels se sentent démunis, même si ces agressions ne sont que verbales. Les représentants de la FSU demandent que des groupes de travail traitant particulièrement de ces problématiques se mettent en place au niveau ministériel et local afin qu'une politique de ressources humaines intégrant des mesures permettant d'accompagner et de soutenir les personnels confrontés à ces situations soit mise en œuvre dans les académies.

**Mme Guidon** rappelle que les enquêtes doivent être réalisées au niveau local.

Ces problématiques trouveront néanmoins leur résonance dans les orientations stratégiques ministérielles dont les axes de travail prennent en compte les attentes de la DGAFP en matière de prévention des risques psychosociaux.

Elle rappelle que, lorsque des drames de cette amplitude surviennent, les services de la DGRH ont des contacts fréquents et très rapides avec les services académiques pour les aider et les guider dans les procédures à suivre.

Elle précise que le ministre a confirmé que les enfants de Mme Terral-Calmès seront reconnus pupilles de la Nation.

Mme Guidon reconnaît que cette évolution sociétale doit être prise en compte à tous les niveaux et précise que chacun a un rôle à jouer et des missions spécifiques à accomplir pour y répondre.



**Les points de l'ordre du jour sont ensuite examinés.**

**1 - Approbation du procès-verbal de la séance du CHSCT ministériel de l'éducation nationale  
du 12 mai 2014**

Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité des représentants du personnel.

**2 – Désignation du prochain secrétaire du CHSCTMEN**

Mme LABAYE qui occupe les fonctions de secrétaire du CHSCTMEN a fait part de son départ à la retraite à compter de la rentrée scolaire 2014-2015. Elle doit donc être remplacée.

L'article 11 du règlement intérieur du CHSCTMEN précise qu'en cas d'empêchement définitif du secrétaire, la majorité des représentants présents ayant voix délibérative désignent un nouveau secrétaire et un nouveau secrétaire suppléant.

Sont désignés à l'unanimité pour la durée du mandat jusqu'aux prochaines élections professionnelles de décembre 2014 :

- M. Lionel DELBART, secrétaire,
- Mme Luce DESSEAU, secrétaire suppléante.

**3 - 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  
Année 2013**

**Mme Deana-Côté** présente le rapport annuel (en annexe 2) en rappelant qu'un travail préalable a été réalisé sur ce document en groupe de travail du CHSCTMEN, le 10 juin 2014. Elle propose d'examiner en détail les conclusions apparaissant en encadré dans le rapport.

**Mme Guidon** observe que les progrès sont lents. On constate que l'accompagnement des services sur les questions de santé et de sécurité au travail permet d'obtenir quelques améliorations satisfaisantes d'un point de vue statistique. Par exemple, la mise à disposition des directeurs d'école d'un modèle de DUERP a contribué à une avancée dans la réalisation de ce document dans le 1<sup>er</sup> degré. Toutefois, comme dans le secteur privé, le cheminement est long pour que les établissements s'approprient et prennent en compte le contenu de ce document afin d'améliorer la prévention des risques qui y sont répertoriés.

**Les représentants de la FSU** sont satisfaits que les remarques et modifications demandées en GT aient été intégrées. Ils proposent toutefois quelques ajouts :

- dans l'encadré sur la médecine de prévention, il doit être indiqué que le recrutement de médecin de prévention doit se poursuivre,
- dans l'encadré sur le DUERP, il est nécessaire d'insister sur l'effort qui doit être fait d'un point de vue à la fois quantitatif et qualitatif,

- dans l'encadré sur les CHSCT, un accent doit être mis sur l'acceptation et l'organisation des visites de locaux et la définition d'un protocole de visite et il doit être rappelé que des moyens doivent être attribués aux membres des CHSCT.

Les représentants de la FSU souhaitent connaître de quelle manière va s'exercer concrètement la vigilance du ministère sur « tous les projets d'aménagements importants susceptibles de modifier les modes d'organisation du travail, la mise en place d'indicateurs de performance ainsi que les restructurations », ainsi qu'il est écrit dans l'encadré relatif aux RPS. Ils demandent également comment cette vigilance va se traduire dans les académies.

Sur ce dernier point, **Mme Guidon** répond que des directions (DGRH et DGESCO) ainsi que les inspections générales du ministère se sont mobilisées sur ces questions et ont œuvré de concert. Cela a permis à l'administration de réagir en amont sur les problèmes posés par la mise en œuvre du baccalauréat professionnel « Gestion-Administration ».

Par ailleurs, ces sujets ont été évoqués régulièrement dans le cadre des séminaires regroupant les directeurs des ressources humaines. L'école supérieure de l'éducation nationale (ESEN) contribue également à la sensibilisation des personnels d'encadrement et chefs d'établissement sur ces problématiques dans les formations.

**M. Perrot** ajoute qu'effectivement les directions et les inspections générales ont été interpellées et ont pris conscience collectivement des difficultés rencontrées par les personnels.

**Les représentants de FO** font remarquer que le bilan santé et sécurité au travail 2013 présenté est uniquement celui du ministère et non pas le bilan commun de l'administration et des organisations syndicales.

Ils précisent que la formulation visant, dans les conclusions du rapport annuel et dans les orientations stratégiques ministérielles, à associer les organisations syndicales à la dynamique aboutissant à ce bilan ne leur convient pas et demandent son retrait. En tout état de cause, ils souhaitent que soit mentionné dans le rapport que FO ne se situe pas dans cette dynamique. La dynamique, pour FO, est de demander de manière incessante depuis plusieurs années à l'administration d'appliquer les dispositions réglementaires notamment en matière de médecine de prévention, de droit de retrait et d'enquêtes.

Les représentants de FO soulignent que les progrès constatés par l'administration dans le rapport annuel sont trop limités, par exemple dans la mise en œuvre du DUERP. En suivant le rythme actuel de progression de réalisation du DUERP, il faudrait encore attendre quatorze ans pour atteindre le seuil de 100 % en espérant que le document soit utile pour permettre de prendre les mesures nécessaires à la prévention des risques professionnels.

Les représentants de FO soulignent par ailleurs le décalage important existant entre le nombre d'agressions d'agents recensées en accident du travail (462 en 2013) via l'application nationale de gestion des rentes, des accidents et des maladies professionnelles (ANAGRAM) et les chiffres publiés par l'INSEE à partir notamment de l'enquête SIVIS (Système d'information et de vigilance sur la sécurité scolaire). Ces chiffres montrent en effet qu'environ 12 % des agents sont touchés par des violences, incivilités et injures (soit environ 108 000 agents) dont 0,6 % victimes de violences physiques. 46 % des agents indiquent conserver des séquelles.

Les représentants de FO considèrent qu'ANAGRAM ne peut pas être la seule source de remontées statistiques en matière de violences et incivilités au travail. Il est intéressant de comprendre dans le cadre du CHSCT MEN pourquoi les agents sont agressés et de mener une réflexion pour trouver les mesures permettant de remédier à ces situations.

**Mme Guidon** considère qu'il n'est pas pertinent de retirer la formulation utilisée associant l'administration et les représentants du personnel dans la dynamique engagée en matière de santé et de sécurité au travail puisqu'elle reflète un constat du travail mené ensemble en vue de l'élaboration du rapport annuel et des orientations stratégiques ministérielles.

Elle rappelle que la DGRH ne dispose pas des chiffres émanant de SIVIS qui est un outil de signalement par les chefs d'établissement des violences concernant les élèves et les personnels. Quant aux données restituées par ANAGRAM, comme pour les suicides, elles permettent également de mesurer le nombre d'agressions, à condition qu'il y ait une demande de reconnaissance en accident de travail formulée dans une déclaration.

**Les représentants de l'UNSA** font part de leur accord avec les conclusions du rapport annuel qui est le fruit d'un travail collectif fourni par le CHSCTMEN dans lequel l'UNSA a sa place.

Ils alertent toutefois sur quelques difficultés dans le fonctionnement de certains CHSCT au niveau local en remarquant qu'ils sont parfois perçus par les autorités hiérarchiques comme des instances suspicieuses à l'égard de l'administration.

Les représentants de l'UNSA insistent sur plusieurs points de blocage qui doivent cesser :

- Les difficultés à planifier et organiser les visites d'établissements,
- les avis qui font parfois l'objet d'obstruction de la part de certains présidents de CHSCT allant jusqu'à remettre en cause leurs titres ou contenus.

**Les représentants de la FSU** observent que la formulation dénoncée par FO ne leur pose pas de problème.

**Mme Guidon** indique que les amendements demandés seront retranscrits dans le rapport annuel et les termes de la conclusion maintenus nonobstant la demande de FO.

**Les représentants de FO** lisent une déclaration et demandent qu'elle soit annexée au procès-verbal (en annexe 1).

**Mme Guidon** accepte que la déclaration de FO soit annexée au procès-verbal.

**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 2013 est soumis au vote des représentants du personnel :**

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

Contre : 1 voix (FO)

**Le rapport annuel recueille l'avis favorable du CHSCTMEN.**

<p style="text-align: center;"><b>4 - Orientations stratégiques en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale Année scolaire 2014-2015</b></p>
---

**Mme Deana-Côté** précise qu'un travail préalable sur les orientations stratégiques ministérielles 2014-2015 (en annexe 3) a été réalisé en groupe de travail du CHSCTMEN, le 10 juin 2014 et qu'il a été tenu compte dans le document présenté des observations faites par les représentants du personnel.

**Les représentants de FO** indiquent que leur position concernant la participation de leur organisation syndicale à la dynamique en matière de prévention des risques professionnels est identique à celle exposée lors de l'examen du rapport annuel.

Ils souhaitent que le dispositif des autorisations d'absence pour les membres des CHSCT soit rappelé.

Ils rappellent que les modalités des visites prévues à l'article 52 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982<sup>1</sup> font l'objet d'une délibération du CHSCT. C'est pourquoi, ils ne souhaitent pas qu'il soit fait référence à la notion de « protocole » parfois trop contraignante.

A propos de la médecine de prévention, ils demandent que des objectifs soient fixés sans renvoyer les questions au niveau académique, par exemple sur le nombre de recrutements de médecins et de médecins collaborateurs.

Ils demandent que soit écrit clairement que des décharges de service doivent être accordées aux assistants et conseillers de prévention afin qu'ils puissent remplir leurs missions.

De même, sur le thème des RPS, il doit être écrit qu'un lien doit être fait avec les comités techniques puisque ce sont ces instances qui sont compétentes pour les questions relatives à l'organisation du travail.

**Les représentants de l'UNSA** ne souhaitent pas que l'exigence du niveau de catégorie A et de la formation initiale pour le conseiller de prévention académique apparaissent dans les orientations. Cette rédaction est trop restrictive et non conforme à la réglementation.

---

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

**Mme Guidon** répond que cette rédaction est maintenue pour renforcer la légitimité du conseiller de prévention vis-à-vis de ses interlocuteurs.

**Les représentants de la FSU** estiment également que l'exigence de niveau de catégorie A renforcera le positionnement et la légitimité du conseiller.

Ils observent que l'essentiel de leurs demandes a été pris en compte mais souhaitent que les orientations stratégiques insistent sur les points suivants :

- la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail,
- les moyens dévolus aux membres des CHSCT,
- la mise en évidence de la prévention primaire en matière de RPS.

Ils ne sont pas hostiles à l'élaboration d'un protocole pour l'organisation des visites dans le cadre des CHSCT en précisant que l'intérêt des visites est qu'elles soient suivies de préconisations.

**Les représentants de l'UNSA** ajoutent que les préconisations faites par les CHSCT suite aux visites doivent être transmises aux services compétents, y compris aux collectivités territoriales même si elles sont réticentes puisqu'il est important que des actions soient programmées.

**Mme Deana-Côté** observe qu'il est prématuré de fixer des objectifs concernant le recrutement de médecins collaborateurs.

**Mme Guidon** indique que les orientations stratégiques ministérielles amendées seront transmises aux représentants du personnel.

**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 2014-2015 sont soumises au vote des représentants du personnel :**

Le représentant de FO indique qu'il ne prend pas part au vote.

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

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

## **5 - Information sur les résultats de l'enquête**

### **« Perception de la réforme STI par les agents et impact en termes de conditions de vie au travail »**

**Mme Deana-Côté** présente les grands points se dégageant des réponses à l'enquête réalisée par la société JCA développement (en annexe 4). Les résultats détaillés ont été adressés aux représentants du personnel.

La DEPP a constitué un échantillon de 3500 agents qui étaient enseignants de STI en 2010 afin de pouvoir mesurer dans le temps la manière dont ces personnels avaient évolué professionnellement, notamment par rapport à leur perception de la réforme.

Sur ces 3500 agents, 3076 personnels enseignants sont toujours présents à l'éducation nationale en 2014. 63 adresses erronées ont été détectées et 28 personnes ont déclaré n'avoir jamais enseigné dans la filière STI.

Le nombre de répondants à l'enquête s'élève à 1305. Le taux de retours est significatif et montre que cette enquête a intéressé les personnels.

**Les représentants de la FSU** demandent si les taux de retours inférieurs à la moyenne dans certaines académies peuvent s'expliquer. C'est le cas par exemple de Créteil, Lille et Versailles dans lesquelles le nombre de personnels enseignants entrant dans le panel était le plus important.

**Mme Esquieu** précise que le taux de retour est pratiquement identique à celui de la 1<sup>ère</sup> année de l'enquête Profetic dont les modalités sont comparables (enquête par messagerie via un questionnaire sur internet). On constate que ce sont les mêmes académies qui ont les taux de retour les moins bons. Plusieurs paramètres peuvent expliquer ces taux inférieurs, les adresses professionnelles non utilisées par les personnels enseignants, le manque de temps pour répondre à l'enquête.

### Les réponses portant sur l'exercice du métier

Parmi les répondants, une majorité (67 %) a déclaré ne pas avoir eu d'autres expériences professionnelles dans le domaine technique avant l'entrée à l'éducation nationale, alors que dans ce type de filière, on se serait attendu au résultat inverse. Les expériences professionnelles antérieures à l'entrée à l'éducation nationale les plus fréquentes sont celles de techniciens et d'ingénieurs ou exercées en bureau d'études.

Pour ce qui concerne l'ancienneté des répondants à l'éducation nationale, des pics s'observent dans les tranches de 16 à 20 ans et de plus de 30 ans, ce qui dénote une certaine stabilité de la part de ces enseignants supérieure à celle observée dans d'autres disciplines.

Le niveau d'études des répondants se répartit de manière homogène entre Bac+2 et Bac+5. Il ne semble pas que ce paramètre ait pu avoir une incidence sur la capacité à assimiler la réforme.

On observe également des pics dans les années d'obtention des diplômes qui peuvent peut-être s'expliquer par des recrutements plus importants à certaines périodes.

40 % des répondants ont indiqué avoir quitté la filière. Pour environ la moitié d'entre eux, la réforme n'a pas eu d'incidence sur leur décision d'évolution professionnelle. 55 % des personnes ayant répondu avoir quitté la filière se sont dirigés vers les sections de brevet de technicien supérieur (BTS). Le ministère souhaitait porter une attention particulière aux populations d'enseignants s'étant dirigées vers l'enseignement de la technologie en collège ou en lycée professionnel. Or, ils sont très minoritaires parmi les personnes ayant répondu à l'enquête.

**Les représentants de la FSU** remarquent que l'ancienneté importante des personnels enseignants dans leur établissement peut s'expliquer sans doute par un choix plus restreint pour muter en raison du nombre limité d'établissements proposant ces spécialités.

Ils demandent si le type de disciplines enseignées- lorsqu'elles sont très spécifiques- ou les niveaux de diplômes détenus ont été déterminants dans le choix de se diriger vers les sections de BTS.

**M. Perrot** indique que le recrutement par la voie du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (CAPET) a été fermé en 2004 et ouvert de nouveau en 2012 pour un nombre moins important de postes. Les recrutements se faisaient au niveau Bac+2 et Bac+3 quand la filière était plus professionnelle, par exemple des candidats titulaires d'un brevet de technicien supérieur et ayant quelques années d'expérience professionnelle en bureau d'études réussissaient parfaitement au CAPET. Ces enseignants ont d'ailleurs parfaitement rempli leurs missions au regard de ce qui était attendu. Désormais, le recrutement en sciences et technologies de l'industrie et du développement durable (STI2D) nécessite d'avoir un niveau scientifique plus élevé.

M. Perrot précise que l'enseignement en BTS est un débouché naturel pour ces enseignants. Il est toutefois assez difficile de tirer des conclusions car certains BTS sont très professionnels, par exemple celui des métiers de la mode, d'autres plus généralistes et scientifiques comme les BTS de l'électronique ou de l'informatique. Il souligne qu'il existe de nombreux besoins en matière de recrutement de professeurs que ce soit dans les séries STI, les BTS, en technologie au collège ou en seconde alors que les jeunes montrent de l'engouement pour ces filières.

### Les réponses portant sur la mise en œuvre de la réforme STI

Les réponses des personnels n'enseignant plus en STI2D et enseignant encore dans cette filière ont été différenciées.

✓ A propos de l'information

Les principales sources d'information sur la réforme sont incontestablement, pour les deux types de population, les échanges entre collègues enseignants et les recherches personnelles. Viennent ensuite, dans une moindre mesure, les corps d'inspection et les chefs de travaux. Les représentants du personnel, les chefs d'établissement et les services du rectorat sont nettement plus éloignés.

Ce sont également les informations obtenues de collègues enseignants et suite à des recherches personnelles qui sont apparues les plus utiles pour les deux types de populations puis celles émanant des chefs de travaux et enfin des corps d'inspection. On observe que si les représentants du personnel ont été peu plébiscités, la qualité des informations reçues de leur part est reconnue.

Peu d'initiatives ont été prises, que ce soient par les chefs de travaux, les IA-IPR ou les chefs d'établissements, afin de faire le point avec les personnels sur les conséquences de la réforme sur leur vie professionnelle. Pour autant, l'utilité de ces rencontres, lorsqu'elles ont eu lieu, a été reconnue.

On constate également que les répondants ont peu sollicité ce type d'entretiens. Un tiers a sollicité les chefs de travaux, 20 % les IA-IPR et 14 % les chefs d'établissements. Il est intéressant de voir que certaines demandes n'ont pas été suivies d'effet et que les réponses attendues n'ont pas toujours été apportées.

**M. Perrot** se dit très surpris de voir que les corps d'inspection et les chefs de travaux n'ont pas été perçus comme de bons relais d'information alors qu'ils se sont fortement mobilisés tout au long de la réforme. De nombreux séminaires ont été organisés sur la réforme des lycées. Les inspecteurs généraux ont organisé des réunions sur la réforme STI en direction des chefs de travaux. Les corps d'inspection ont réalisé des visites dans les établissements concernés et ont réuni les équipes. Il est donc étonnant que les informations n'aient pas été relayées.

**Les représentants de l'UNSA** considèrent qu'il faut être prudent dans l'interprétation des chiffres. Une autre lecture des résultats peut être faite. Il leur paraît naturel que les personnels enseignants se tournent en premier lieu vers leurs collègues puis ensuite, à l'heure d'internet, cherchent eux-mêmes les réponses. En dernier lieu, ils se tournent vers des interlocuteurs qui leur paraissent plus distants.

**Mme Deana-Côté** insiste sur le fait que les personnes s'expriment dans cette enquête de manière subjective.

**Mme Guidon** considère que cette réforme étant spécifique à une filière d'enseignement, il est assez logique que les personnels concernés s'adressent de préférence aux personnes qui leur paraissent connaître le mieux le sujet, ce qui n'est pas toujours le cas des représentants du personnel, des chefs d'établissements et des services des rectorats.

**Mme Esquieu**, pour sa part, n'est pas étonnée de ces réponses. En effet, cette relation privilégiée entre collègues se vérifie au travers d'autres enquêtes. On constate de manière générale qu'il y a moins de problèmes lorsqu'un travail en commun, en binôme dans la même discipline s'instaure.

**Les représentants de la FSU** observent que ce constat est plutôt positif et encourageant dans des métiers qui s'exercent par nature isolément devant une classe. Sur la durée, au quotidien, c'est souvent entre collègues que des solutions sont trouvées pour résoudre concrètement les difficultés.

✓ A propos de la formation

Une grande part des répondants ont indiqué avoir reçu une ou plusieurs formations. Il est néanmoins très surprenant de constater que certains agents n'en ont suivi aucune. Ces derniers sont plus nombreux dans la tranche d'âge des plus de 50 ans, parmi les titulaires d'un diplôme de niveau Bac+5, et parmi ceux ayant moins de six ans d'ancienneté dans l'établissement. Il n'est pas possible au travers de l'enquête de trouver les raisons de cette absence de formation.

41 % des répondants déclarent avoir reçu entre un et dix jours de formation. La plupart des formations se sont déroulées en présentiel et majoritairement pendant le temps d'enseignement.

Les réponses sur le nombre de jours de formation doivent être regardées avec précaution puisqu'il est souvent difficile de garder en mémoire ces informations sur plusieurs années.

On constate un effort de formation dès la première année de mise en œuvre de la réforme qui ne s'est pas démenti dans le temps. Pour autant, il ressort de l'enquête, pour les deux types de populations, que ces formations n'ont pas atteint leur cible, soit parce que leur contenu ne répondait pas aux attentes n'étant pas adapté à la réalité de l'activité d'enseignement, soit parce que certains points n'ont pas été abordés. Le niveau théorique a été jugé très élevé. Il



apparaît également nettement que la durée de formation était insuffisante, qu'il y a eu un manque de corrélation entre le contenu de la formation et la préparation des cours.

**Les représentants de la FSU** font remarquer que les formations ont été plus nombreuses la deuxième année de la mise en œuvre de la réforme (ce qui a laissé les collègues démunis au moment le plus crucial) ; certains enseignants - sachant qu'ils allaient quitter la filière - n'ont peut-être pas jugé utile de suivre alors ces formations. Il est possible également que les répondants n'étant plus dans la filière STI2D ne se sentent plus concernés par cette partie de l'enquête.

Ils s'interrogent sur les durées de formation plus étendues, allant au-delà de 30 jours.

**M. Perrot** répond que certains répondants ont sans doute totalisé le nombre de jours de formation en présentiel et à distance ou sur plusieurs années. Il avait été demandé de mettre en place des journées ou demi-journées banalisées dans les lycées technologiques regroupant plusieurs enseignants afin que les professeurs puissent recevoir ensemble la formation à distance. Certaines académies ont déployé beaucoup de moyens pour la formation.

M. Perrot ajoute qu'il a été décidé par l'inspection générale, en fonction des programmes, de cibler une formation à long terme en commençant par une formation théorique adaptée au niveau de diplôme initial détenu par les enseignants. Or, les enseignants ont fait savoir, dès la rentrée 2011, qu'ils étaient davantage en attente d'une formation « clefs en main » abordant des aspects plus pratiques.

M. Perrot reconnaît que les deux types de formation sont indispensables et fait observer que c'était la première fois que se mettait en place une formation à distance.

**Les représentants de l'UNSA** appellent l'attention sur la difficulté d'estimer des besoins de formation émergents dans des délais courts comme ceux impartis par l'institution à l'époque de la mise en œuvre de la réforme.

**Mme Deana-Côté** se demande si l'ampleur des besoins de formation induits par ces changements avait été bien mesurée en amont.

**M. Perrot** précise que l'IGEN attendait des remontées des corps d'inspection et des chefs de travaux en matière de besoins de formation. Il admet que les changements de stratégie pédagogique n'ont pas été suffisamment mesurés dans cette réforme. En effet, au-delà des champs disciplinaires, c'est l'enseignement lui-même qui a changé passant de professionnel à plus théorique.

**Les représentants de la FSU** souhaitent que des enseignements soient tirés de ces constats et qu'à l'avenir les évolutions en matière de formation des personnels soient anticipées pour ne pas être dans l'urgence et l'approximation.

#### Les réponses portant sur la qualité de vie au travail

L'appréciation sur la charge de travail supplémentaire engendrée par la réforme et la charge de travail actuelle est différenciée selon que les répondants ont quitté ou non la filière STI. Le surcroît de travail a été jugé incontestablement pesant pour les enseignants de STI2D et reste important pour une majorité.

Les dernières questions de l'enquête se situent davantage dans le cadre des indicateurs permettant d'évaluer les risques psychosociaux (RPS). Ces indicateurs constituent des signaux d'alerte.

Il apparaît très nettement que faire la classe génère plus d'anxiété et que la majorité des répondants estime ne pas être au niveau. Cela s'observe un peu moins chez les répondants ayant quitté la filière.

Quant à la motivation à enseigner, les résultats sont partagés à égalité. Cet indicateur n'est pas facile à analyser puisque le niveau de motivation avant la réforme n'est pas connu.

Plus de la moitié des répondants disent éprouver moins de plaisir à enseigner ce qui semble logique s'ils sont plus anxieux.

Si plus de la moitié des répondants ne se sentent pas en mesure de repérer les élèves en difficultés, ils sont plus nombreux à estimer pouvoir leur apporter de l'aide.

Un peu plus de la moitié des répondants dit ne pas savoir comment évaluer les élèves. Cette question de l'évaluation avait déjà été évoquée devant le CHSCTMEN.

Une large majorité des répondants pense ne pas être en capacité d'exercer correctement son métier et de mettre en valeur ses compétences. A l'inverse, les répondants estiment avoir la possibilité d'être créatifs et innovants dans leur enseignement ce qui est un point positif puisque cela sous-entend qu'ils seront capables, à un moment donné, de maîtriser l'exercice de leur enseignement.

Pour ce qui concerne les rapports sociaux et les relations de travail, la proximité l'emporte puisque ce sont les chefs de travaux qui sont reconnus comme les principaux soutiens. Comme pour les sources d'information, il existe une vision positive des échanges entre collègues de la discipline et du travail en équipe.

Les répondants ne semblent pas avoir perçu de motivation ou d'intérêt supplémentaire de la part des élèves du fait de la réforme.

On n'observe pas d'accroissement au niveau des exigences des élèves ou des parents d'élèves.

Il se dégage majoritairement un optimisme sur la maîtrise des savoirs dans le futur. Paradoxalement, plus de la moitié des répondants ont des doutes quant à la possibilité d'avoir du recul ou de la hauteur sur leur activité d'enseignement et quant à l'utilité de leur travail. Ils ne sont qu'un tiers à déclarer avoir les moyens de faire un travail de qualité.

Plus du tiers des répondants, indépendamment de ceux qui partiront à la retraite, disent vouloir quitter l'enseignement en STI 2D. Ce résultat est nuancé selon le profil du répondant (ancienneté, âge, niveau d'études).

**M. Perrot** observe qu'en régime transitoire, quelle que soit la réforme, il est normal que des efforts plus importants soient faits pour s'appropriier les programmes. Cela a été le cas notamment lors de la réforme du collège.

M. Perrot considère que le changement de mode d'évaluation des élèves crée des difficultés pour de nombreux enseignants, même hors de la filière STI2D. Il est en effet perturbant de passer de l'évaluation de connaissances à l'évaluation de compétences.

Toutefois, il n'était pas normal que les correcteurs ne puissent pas connaître la note finale donnée à la copie comme l'ont constaté certains inspecteurs d'académie - inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR). M. Perrot espère que ce problème a été résolu car des consignes ont été données en ce sens.

**Les représentants de la FSU** font remarquer que les enseignants sont aptes à faire la différence entre surcroît de travail et changement de méthodes. S'il y a eu charge de travail supplémentaire, l'enquête montre que cela est le résultat d'une mauvaise préparation par le ministère et d'un défaut d'anticipation de la réforme. Or dans ces métiers qui évoluent rapidement, il est évidemment nécessaire d'anticiper les besoins en matière de formation. Par ailleurs, beaucoup reste à faire puisque l'enquête montre que, même après quatre ans, l'assimilation de la réforme reste encore compliquée.

Les représentants de la FSU indiquent qu'à leur connaissance les consignes données par la DGESCO en matière d'évaluation au baccalauréat, à savoir la connaissance du barème par les correcteurs et la maîtrise de la note finale, ont été respectées. En revanche, il semble que le contenu d'une épreuve ait posé problème, les élèves l'ayant jugé trop facile par rapport au programme suivi sur deux ans.

**Les représentants de FO** voient dans les résultats de cette enquête la confirmation du désarroi des enseignants de STI déjà évoqué à plusieurs reprises devant le CHSCTMEN et qui persiste.

La réforme doit être remise à plat car elle reste problématique sous trois aspects : la maîtrise du contenu des enseignements, la préparation des cours et les épreuves du baccalauréat.

Les représentants de FO appellent l'attention sur certains items de l'enquête portant parfois à confusion, par exemple les spécialités du baccalauréat et du CAPET sont mélangées. Les résultats de cette enquête doivent donc être regardés avec quelques réserves.

Pour FO, il faut agir et ne pas se contenter de discours et d'enquêtes.

**Les représentants de l'UNSA** trouvent deux vertus à cette enquête.

D'une part, elle permet de constater qu'il n'est pas possible de mettre en œuvre une réforme sans prendre la mesure en amont de ses conséquences sur les agents. Des enseignements doivent donc être tirés avant de lancer de nouvelles réformes.

D'autre part, elle alerte puisque plus de la moitié des répondants expriment un mal-être en disant qu'ils ne trouvent pas de plaisir à enseigner et 43 % ne savent pas ce que l'on attend d'eux. Il est donc nécessaire d'envisager sans tarder un accompagnement de ces agents sur le long terme parce qu'ils sont dans la perte de sens de leur métier, voire parfois dans la conscience d'une déqualification.

**Les représentants de la FSU** demandent quelles suites seront données à cette enquête du CHSCTMEN, quels enseignements le ministère en tire de manière générale, et quelles préconisations seront faites pour accompagner les personnels enseignants de la filière STI.

Ils demandent également quelles mesures vont être prises pour les enseignants de la filière « Gestion administration » qui se retrouvent du fait de la réforme du bac professionnel avec des charges de travail bien plus importantes.

**Mme Guidon** annonce qu'à la prochaine rentrée scolaire, les résultats détaillés de l'enquête seront transmis aux directeurs des ressources humaines des académies accompagnée d'une note reprenant les principaux points dégagés par Mme Deana-Côté.

Ces éléments de synthèse ainsi que les constats faits sur le terrain contribueront à alimenter les groupes de travail qui auront à décider au niveau local des actions appropriées à mettre en place telles que des formations, des allègements d'horaires.

Mme Guidon précise que c'est à la DGESCO et à l'IGEN qu'il appartient de conduire les réformes d'un point de vue pédagogique. Néanmoins, c'est au travers d'une bonne coopération, d'échanges fréquents entre les directions et du travail constructif mené avec le CHSCTMEN que des avancées sont possibles dans la manière de bien mettre en œuvre une réforme.

**M. Perrot** trouve qu'il est excessif de dire que les enseignants de STI sont en grand désarroi. L'accompagnement des personnes rencontrant des difficultés continue et les recteurs d'académie ont conscience que l'effort doit se poursuivre. Il précise que les IA-IPR cherchent notamment à repérer les enseignants se trouvant encore en difficultés afin que des mesures d'accompagnement adéquates leur soient proposées.

M. Perrot ajoute que les épreuves du baccalauréat STI2D ne seront pas remises à plat. Il signale que la grille d'évaluation de l'épreuve orale du baccalauréat STI2D a été simplifiée.

## **6 - Présentation des premiers résultats du recensement des dispositifs de prévention des risques psychosociaux (RPS) mis en œuvre dans les académies**

**M. Bigaut** présente un rapport d'étape faisant ressortir la méthodologie suivie, les points les plus remarquables et quelques exemples de bonnes pratiques mises en œuvre dans les académies de Créteil, Nice, Reims et Versailles.

Il précise qu'un rapport écrit plus exhaustif sera réalisé.

La DGRH a adressé un courrier le 20 janvier 2014 à chaque recteur d'académie leur demandant de recenser les dispositifs de prévention collective et individuelle liés aux RPS et de décrire chaque dispositif dans une grille.

29 académies ont répondu.

Au total, 178 procédures de prévention ont été recensées. Le nombre de procédures varie de 1 à 30. En moyenne, 4 à 5 procédures sont mises en œuvre.

On constate une grande diversité de dispositifs : 81 dispositifs de formation, 13 dispositifs d'accompagnement, 6 dispositifs d'information, 5 dispositifs de prévention collective, 5 dispositifs de prévention individuelle et 68 dispositifs combinant plusieurs actions.

Les procédures de prévention des RPS sont de plusieurs natures :

12 procédures de prévention des conflits et des crises dans 8 académies,

10 procédures de prévention des violences et harcèlement dans 7 académies,

12 procédures de réponses institutionnelles aux actes de violence et harcèlement dans 7 académies,

9 procédures de gestion du stress dans 6 académies,

29 dispositifs de soutien aux personnels en difficulté professionnelle dans 18 académies,  
16 dispositifs axés sur les pratiques professionnelles dans 9 académies,  
10 procédures de reconversion, adaptation, mobilité dans 8 académies,  
18 dispositifs portant sur les indicateurs et outils ont été mis en place dans 15 académies,  
10 dispositifs visant à intégrer les RPS dans le DUERP ont été mis en place dans 8 académies.

Il a ensuite été demandé aux correspondants académiques de l'inspection générale de vérifier sur site les informations contenues dans les grilles renseignées par les académies. M. Bigaut indique qu'il procède actuellement, à l'évaluation des différents dispositifs à travers 22 rapports d'expertise communiqués à l'IGAENR qui sont très hétérogènes. Les premiers éléments d'appréciation générale ressortant de la lecture des rapports sont les suivants :

- La définition et l'identification des RPS sont complexes, ces phénomènes étant multiformes et plurifactoriels. Les outils, les indicateurs permettant l'identification des RPS font défaut. Les approches des RPS sont variées ; certaines approches ayant un caractère plus social, d'autres plus médical ou encore étant axées sur la lutte contre les violences et incivilités. La notion de RPS se retrouve dans plusieurs documents, dans le projet académique au titre des conditions de vie des agents, les DUERP, les programmes annuels de prévention, ou les protocoles de visite des CHSCT académiques. M. Bigaut donne quelques exemples pour souligner la diversité des approches : Le correspondant académique de Montpellier observe que l'académie a un programme ambitieux de 11 actions cohérentes classées par niveau de prévention primaire, secondaire et tertiaire. Une organisation associant une pluralité d'intervenants autour du DRH académique et une grille d'analyse pour évaluer les actions ont été mises en place. Un cadrage national est attendu, comme par d'autres académies. Dans l'académie de Grenoble, le correspondant académique souligne que les RPS constituent un élément de blocage pour les mutualisations de service. Un équilibre doit donc être trouvé entre le dialogue social et l'évolution des services.

- La politique de prévention des RPS est éclatée entre de nombreux intervenants à compétences multiples et les publics concernés sont ciblés mais multiples (personnels du 1<sup>er</sup> degré, du 2<sup>nd</sup> degré et administratifs).

- L'efficacité des dispositifs de prévention des RPS doit être mesurée. Un faisceau d'indices permet d'avoir un aperçu des blocages et des insuffisances et de ce qui réussit. Par exemple, les DASEN voient dans ces problématiques une forme d'évaluation, de remise en cause de leurs actions. On peut également constater des dérives dans la qualification de certaines situations en RPS alors qu'elles ne sont pas de cette nature. L'absence d'outils permettant de mesurer les dispositifs pose également problème. En revanche, on constate des réussites lorsque des protocoles d'action sont définis entre les différents acteurs.

M. Bigaut indique qu'en l'état actuel de son analyse, quatre académies se distinguent notamment parce qu'elles sont plus avancées que les autres sur ces thématiques. Il s'agit des académies de Créteil, Nice, Reims et Versailles.

A Nice, les agents peuvent, en s'inscrivant dans un mécanisme de convention individuelle, bénéficier d'un suivi personnalisé quasi permanent encadré d'un tuteur. Un bilan régulier est réalisé.

Créteil et Versailles sont des académies avec des spécificités caractérisées comme le manque d'attractivité, les conditions d'exercice parfois difficiles, les populations enseignantes diversifiées (nouveaux entrants ou enseignants plus âgés en fin de carrière).

A Créteil, un tableau de bord permettant de mesurer la qualité de vie au travail a été élaboré. A Versailles, une réflexion a été conduite sur le risque lié à l'utilisation des outils numériques.

Dans l'académie de Reims, une cartographie des risques professionnels a été dressée et un suivi des indicateurs de risques mis en place. Un guide de procédures a été élaboré en direction des personnels d'encadrement ainsi qu'un protocole d'accueil en EPLE. Des formations relatives aux RPS sont inscrites dans le programme académique de formation.

**Mme Guidon** souhaite connaître à quel moment la synthèse de l'ensemble des rapports communiqués à l'IGAENR sera disponible et si quelques pistes pourront être dégagées.

**M. Bigaut** répond qu'en principe un calendrier devrait être retenu à la prochaine rentrée de septembre.

**Les représentants de la FSU** demandent à qui il appartient de décider ce qui est une bonne pratique en rappelant que le CHSCTMEN doit se prononcer sur ces questions, voire faire d'autres préconisations, le cas échéant. Ils font observer que certains dispositifs sont souvent axés sur la réparation alors que le CHSCT doit privilégier les mesures de prévention, notamment primaire.

**Mme Guidon** indique que l'IGAENR fera une première évaluation puis qu'un travail sera conduit dans le cadre du CHSCTMEN.

## 7 - Informations diverses

### ➔ Calendrier des travaux du CHSCTMEN

Deux nouvelles dates de réunion sont fixées :

- Un groupe de travail se réunira le 22 septembre 2014,
- Une séance du CHSCTMEN aura lieu le 8 octobre 2014 à 14 heures.

### ➔ Formation des membres du CHSCTMEN

Une journée de formation aura lieu le 16 septembre 2014. Une demi-journée aura pour thème les technologies de l'information et de la communication et les conditions de travail, une demi-journée, les RPS notamment leur transcription dans les DUERP.

## 8 - Questions diverses

**Les représentants de l'UNSA** alertent sur les tensions qui règnent dans le CHSCT départemental de la Côte d'Or et demandent au Ministère d'intervenir afin que les travaux du CHSCT puissent se dérouler dans le calme.

**Les représentants de la FSU** ajoutent que le CHSCT doit visiter l'établissement où les problèmes se posent.



**Mme Guidon et Mme Deana-Côté**, au nom des membres de l'administration participant au CHSCTMEN, saluent Mme Labaye et Mme Dufour qui partent à la retraite.

Elles remercient particulièrement Mme Labaye du travail accompli en sa qualité de secrétaire du CHSCTMEN qui a su animer l'ensemble de la représentativité syndicale favorisant ainsi le dialogue social au sein de cette instance.

**Mme Labaye** rappelle que ce dialogue s'est construit de concert et se dit satisfaite de voir que le CHSCTMEN est sur la bonne voie.

**Mme Guidon** remercie les personnes présentes de leur participation aux débats du CHSCTMEN et lève la séance à 18 heures.

**La présidente**  
**Geneviève GUIDON**

**La secrétaire**  
**Elizabeth LABAYE**

## **ANNEXE 1**

**Déclaration FO portant sur le rapport annuel 2013 et les orientations stratégiques ministérielles du ministère de l'éducation nationale 2014-2015**





## Déclaration de la FNEC FP FO Au CHSCT M du 10 juillet 2014.

Madame la Directrice,  
Mesdames et Messieurs,

La conclusion du rapport annuel 2013, ainsi que le préambule des orientations stratégiques 2014/2015 qui nous sont présentés lors de ce CHSCT M tentent d'accréditer l'idée que les organisations représentatives du personnel et l'administration partageraient la responsabilité de créer une dynamique pour le traitement des questions de santé, de sécurité au travail.

**S'appuyant sur la nouvelle réglementation en matière de santé et sécurité dans la fonction publique l'administration et les organisations représentatives des personnels ont su le plus souvent créer une dynamique** qui s'est traduite par un fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de

...

Par principe, la FNEC FP FO n'accepte pas que l'on parle en son nom, à plus forte raison pour l'associer à des actions dont elle n'est pas responsable.

La FNEC FP FO tient donc à rappeler ici, que la responsabilité de la santé et de la sécurité des agents incombe exclusivement à l'employeur, aux chefs de service, donc à l'administration. (Cf article 2-1 du décret 82-453 modifié).

La FNEC FP FO n'est pas responsable de la création d'une quelconque dynamique. Elle joue son rôle qui est de porter les revendications des personnels. Elle demande de manière incessante depuis des années que la réglementation soit appliquée pour l'hygiène, la sécurité et la santé au travail et en particulier les dispositions du décret 82-453 modifié.

En revanche, elle constate que l'administration serait bien avisée non seulement de mettre en œuvre une dynamique, mais de prendre des décisions urgentes afin que la réglementation soit effectivement appliquée :

- En matière de réunions obligatoires des CHSCT (16% des académies et 28% des départements ne les réunissant pas réglementairement)



- En matière de médecine de prévention : 99.5% des enseignants ne bénéficiant toujours pas du suivi médical individuel)
- En matière d'accidents du travail (sous déclarés et jamais analysés)
- En matière de maladies professionnelles quasi inexistantes du fait de l'absence de suivi médical
- En matière de document Unique toujours peu rédigé et jamais présenté dans les CHSCT
- En matière de registres de santé et de sécurité au Travail et de dangers graves et imminents toujours pas installés dans tous les établissements et services...

En conséquence, Madame la Directrice, nous vous demandons de retirer la mention faisant référence aux délégués du personnel dans ces deux documents ou de préciser que la FNEC FP FO ne saurait s'associer à un bilan aussi médiocre et dont la responsabilité incombe exclusivement à l'employeur et aux orientations stratégiques du ministère qui sont là aussi de sa seule responsabilité.

## **ANNEXE 2**

**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 - Année 2013**



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

**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 C 1  
Rapport 2013

Affaire suivie par :

**Michel Augris**

**Conseiller technique  
prévention des risques  
professionnels**

Téléphone

01 55 55 01 72

Fax

01 55 55 19 10

Courriel

michel.augris

@education.gouv.fr

**Christine Garcin**

**Médecin conseiller  
technique**

Téléphone

01 55 55 38 11

Fax

01 55 55

Courriel

christine.garcin

@education.gouv.fr

**Sylvie Surmont**

Téléphone

01 55 55 16 92

Fax

01 55 55 19 10

Courriel

Sylvie.surmont

@education.gouv.fr

**Comité d'hygiène, de sécurité  
et des conditions de travail  
ministériel de l'éducation nationale**

# RAPPORT ANNUEL

**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**

## ANNÉE 2013

Ce rapport a reçu l'avis favorable du CHSCT MEN dans sa séance du 10 juillet 2014.

## **LE RAPPORT ANNUEL 2013 a été établi à partir :**

- du bilan des accidents de service et du travail portant sur l'année 2013 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 2013,
- 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 rapports d'activité des médecins de prévention pour les années 2012-2013.
- des réunions bi -annuelles des médecins conseillers techniques des recteurs (MCTR).
- des orientations stratégiques ministérielles 2012-2013, 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 accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP)**

Tous les accidents de service et de travail ainsi que les maladies professionnelles de tous les services académiques de l'éducation nationale sont recensés dans le logiciel ANAGRAM dès lors qu'ils font l'objet d'une déclaration.

- **Bilan des risques professionnels**

L'enquête 2014 sur le bilan des risques professionnels relatif à l'année 2013 a été renseignée par 27 académies et 79 services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) sur 95. Les 27 académies représentent 90 % des agents, 89 % des écoles et 90 % des établissements publics locaux d'enseignement (EPL)

- **Rapport d'activité des médecins de prévention**

23 académies ont envoyé un rapport d'activité de la médecine de prévention portant sur l'année scolaire 2012-2013.

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

Les 30 ISST ont participé à son élaboration.

## I. ACCIDENTS ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Ces données concernent les personnels en fonction dans les établissements et services de l'éducation nationale des 30 académies et dans les services centraux du MENESR.

Elles sont extraites de la base de données ANAGRAM qui gère :

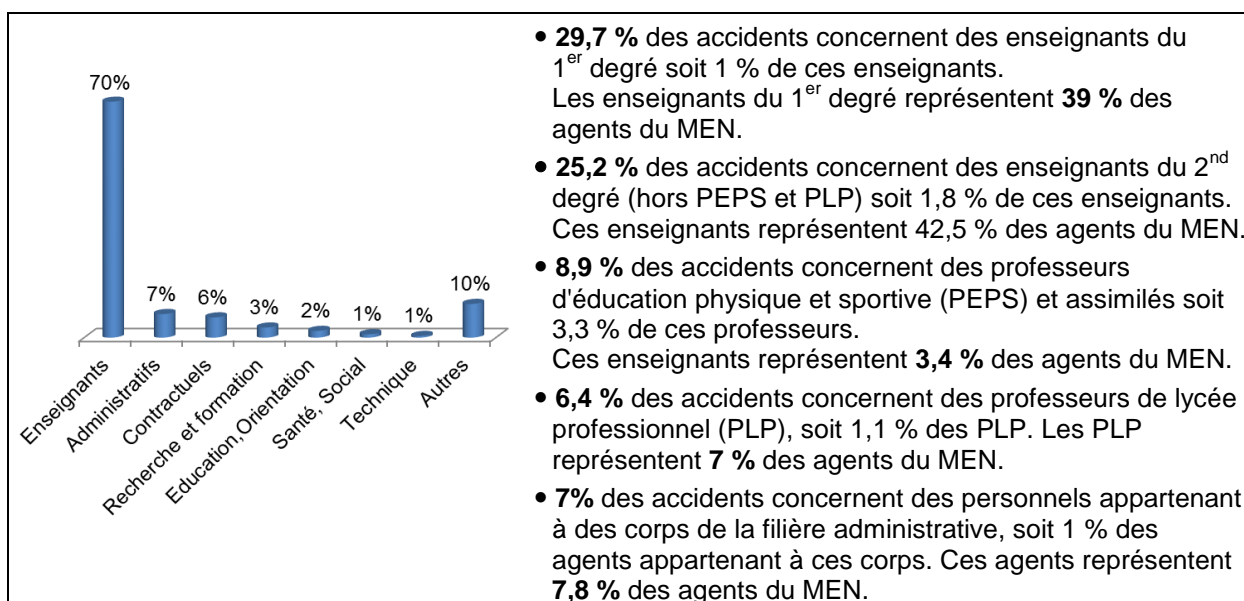
- **les agents titulaires** (*les agents stagiaires étant assimilés aux agents titulaires*),
- **les agents non titulaires recrutés sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 12 mois à temps complet ou recrutés sur un contrat à durée indéterminée à temps complet** (*Les ATMP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

### I.1. Les accidents du travail

#### I.1.1. Les agents victimes d'AT

En 2013, **12 326 agents sur 978 940 agents titulaires ou non** de l'éducation nationale soit 1,3 % ont eu un accident du travail, de trajet ou en mission (*contre 1,1 % en 2012*).

- Les accidents avec arrêt se répartissent en 63 % d'accidents sur le lieu de travail, 28 % d'accidents de trajet et 8 % d'accidents en mission.
- Les femmes, environ 70 % des agents, ont eu 76 % des AT et 74 % des journées d'arrêt.
- Les agents les plus sujets aux AT se situent dans la tranche d'âge de plus de 50 ans.
- Les accidents avec arrêt (56 % des AT) ont généré 185 548 journées d'arrêt de travail.
- La durée moyenne d'interruption temporaire de travail (ITT) est de 27 jours pour les accidents de trajet (*24,4 en 2012*), 26 jours pour les accidents du travail (*identique en 2012*) et 39 jours pour les accidents en mission (*36 en 2012*).
- **L'indice de fréquence<sup>1</sup> (IF) des accidents est de 5** (*4,3 en 2012*), **le taux de fréquence<sup>2</sup> (TF) de 3,1** (*2,7 en 2012*) **et le taux de gravité<sup>3</sup> (TG) de 0,08** (*0,07 en 2012*).



#### I.1.2. Les circonstances des AT

- 25 % des accidents surviennent sur la voie publique dont 12 % d'accidents routiers.
- 55 % des accidents surviennent dans les dégagements tels que couloirs, escaliers, ... (16 %), les classes (15 %), les terrains et gymnases (13 %) et les cours et préaux (12 %).
- Les chutes de plain-pied et glissades représentent 27 % des accidents et les chutes de hauteur 7 %.

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

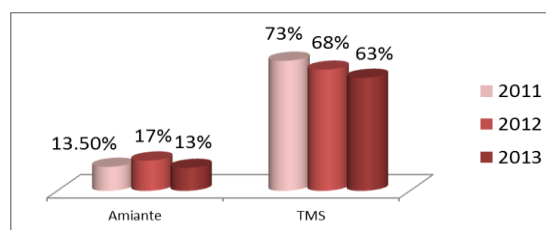
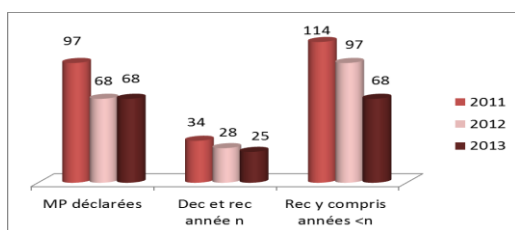
2 Le taux de fréquence est le nombre d'accidents pour 1 million d'heures travaillées.

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

- Le taux des accidents dus à des agressions est stable par rapport à 2012 (4%). Parmi ces agressions, 78 % 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, luxations (29 %), des contusions (19 %), des fractures (9 %).
- 9 % sont des troubles musculo-squelettiques tels que les cervicalgies, lumbagos ou sciatiques.

## I.2. Les maladies professionnelles

- 68 maladies professionnelles (MP) ont été déclarées en 2013.
- 93 maladies professionnelles ont été reconnues en 2013 dont 25 déclarées en 2013 et 68 déclarées avant 2013.
- Les MP liées aux troubles musculo-squelettiques (tableau 57 et 98 du code de la sécurité sociale) sont les plus fréquentes. Elles représentent 63 % des MP reconnues en 2013 contre 68 % en 2012.
- Les MP liées à l'amiante (tableau 30 et 30 bis du code de la sécurité sociale) sont en légère diminution par rapport à 2012 (13 % des MP reconnues contre 17 % en 2012).



***Le nombre d'accidents de service ou du travail a augmenté par rapport à 2012.***

***Cette augmentation est due pour partie à l'arrêt de la clôture erronée de dossiers en fin d'instruction par certaines académies dans ANAGRAM. Une meilleure connaissance des procédures de déclaration de l'accident du travail par les agents peut également être à l'origine cette augmentation.***

***Pour autant, cet accroissement du nombre d'accidents du travail doit inciter les services à une plus grande vigilance.***

***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.***

***Une meilleure information sur les procédures de déclaration des maladies professionnelles devrait contribuer à enrayer le phénomène de sous-déclaration que semble révéler le nombre peu élevé de maladies professionnelles déclarées.***

## II. ACTEURS DE LA PREVENTION

### II.1. Médecins de prévention

#### II.1.1. Recensement des services de médecine de prévention en 2013

- Les 30 académies comptaient 83 médecins représentant 64,7 ETP.
- 5 académies n'avaient pas de médecins (Besançon, Guyane, Limoges, Orléans-Tours, Reims).
- 38 médecins étaient médecins du travail et 40 médecins généralistes.
- 6 étaient titulaires et 71 contractuels
- 47 médecins avaient une lettre de mission.
- 5 académies disposent au total de 7 psychologues et 2 d'un ergonome du travail.

## II.1.2. Visites médicales et actions sur le lieu de travail

Pour les 21 académies ayant répondu à l'item, représentant 679 339 agents

**24 264 agents ont été vus par les médecins soit 3,6 % des agents**

Pour les 23 académies ayant répondu à l'item, représentant 812 698 agents,

**31 733** visites médicales ont été réalisées.

- Ces visites sont demandées, pour 55 % par les agents, 30 % par l'administration et 15 % par le médecin.
- 66 % des visites se font au titre de la surveillance médicale particulière et 33 % au titre de la visite quinquennale.
- 558 visites médicales sont effectuées en moyenne pour 1 ETP de médecin (3 académies entre 900 et 1000 visites par ETP).
- Le médecin consacre 34 % d'un ETP en tâches administratives, et **52 % en visites médicales**. et **14 % à des actions sur le lieu de travail**, (8 visites de locaux (médiane) et 7 études de postes (méd.) par ETP, et des aménagements de poste).

## II.1.3. Fonctionnement des services de médecine de prévention

### II.1.3.1. Renforcement des moyens en personnel

Le recrutement de 18 médecins de prévention a permis de faire un saut quantitatif de 10 000 visites, ce qui laisse préjuger des progrès accomplis.

Le renforcement des équipes s'est fait aussi dans le sens de la pluridisciplinarité (recrutement d'infirmières et de psychologues), qui a permis un gain qualitatif et quantitatif.

Cependant, les moyens en personnel restent insuffisants et doivent encore être renforcés avec le recrutement:

- de médecins de prévention en CDI sur la base de la grille CISME
- d'infirmières et de psychologues formés en santé au travail et d'ergonomes

### II.1.3.2. Renforcement des moyens en matériel

L'informatisation des services, grâce au logiciel MEDEDUC, constitue une avancée dans la modernisation, avec la double fonctionnalité d'être :

- un dossier médical informatisé, capable d'apporter une aide quotidienne pour les médecins.
- un outil épidémiologique, permettant de mieux connaître l'activité réelle des services.

### II.1.3.3. Activité des services

Les services de médecine de prévention ne répondent pas suffisamment aux obligations réglementaires concernant le suivi des agents relevant de la surveillance médicale particulière.

- d'une part parce que les académies ne disposent pas de la cartographie des risques professionnels, notamment des risques particuliers comme les CMR, les troubles musculo-squelettiques et les risques psychosociaux ;
- d'autre part parce que les services manquent de structuration et de pilotage par exemple pour la prise en charge des personnels en « difficulté de santé au travail ».

***L'effort de recrutement de médecins de prévention doit être poursuivi.***

***Une coordination médicale renforcée, initiée lors des journées des MCTR et qui va être complétée en fin d'année par une réunion de médecins de prévention, a déjà permis d'aboutir à un diagnostic partagé et à une réflexion sur la nécessité de procédures communes pour la prise en charge des problématiques médicales .***

***Le travail en réseau doit être renforcé avec tous les acteurs de la prévention, grâce à***

- ***une collaboration avec les services de ressources humaines pour un travail de repérage des risques,***
- ***la mise en route de binômes de médecins de prévention et de conseillers de prévention dans le cadre du tiers-temps,***
- ***un travail de concertation avec les ISST.***



## II.2. Agents de prévention

La connaissance des risques professionnels et leur évaluation se développent dans les académies et les départements dès lors que les agents de prévention (conseillers de prévention académiques, départementaux, assistants de prévention d'EPL, assistants de circonscription) ont les moyens de se mobiliser et de s'investir dans leurs missions.

- Toutes les académies ont un conseiller de prévention académique (CPA).  
Le conseiller exerce ses fonctions à temps plein dans presque toutes les académies  
Ils ont reçu une lettre de cadrage.  
Ils ont une bonne compétence professionnelle dans le champ de la sécurité du travail même si tous n'ont pas encore reçu la formation initiale obligatoire.
- Tous les services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) ont un conseiller départemental (CPD)  
Les CPD ne disposent pas dans leur grande majorité du temps nécessaire pour accomplir leur mission. Les deux tiers n'ont pas de lettre de cadrage. Beaucoup n'ont pas reçu de formation initiale.
- Les EPLE ont nommé (90 %) un assistant de prévention (AP)  
Pour deux tiers d'entre eux ils sont de catégorie C et la plupart du temps agents de la collectivité de rattachement. Seulement 21 % sont enseignants.  
42 % des AP ont reçu une lettre de cadrage, et sont réunis au niveau académique sous la conduite de l'ISST et/ou du CPA.
- Les circonscriptions (90 %) ont nommé un assistant de prévention  
Les trois quart ont reçu une formation initiale, mais ils ne disposent pas du temps nécessaire pour accomplir leur mission.
- 18 académies ont un service hygiène et sécurité dirigé pour un tiers par le conseiller de prévention académique, un tiers par un chef de service (DRH adjoint, DIFOR, ...), et un tiers par l'ISST (alors que ce n'est pas son rôle).

***Les conseillers de prévention académiques sont maintenant bien établis dans leur mission et deviennent des professionnels de la prévention des risques capables d'accompagner la dynamique des nouveaux CHSCTA et CHSCTD.***

***Afin d'accentuer ce mouvement, les SDEN doivent également donner le temps nécessaire aux conseillers départementaux pour accomplir leur mission, définie dans une lettre de cadrage.***

***La généralisation de service d'hygiène et sécurité dans chaque académie favorise la création et la diffusion d'outils ainsi que l'animation et la formation de l'important réseau d'assistants de prévention des EPLE et des circonscriptions.***

## II.3. Inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST)

De plus en plus les ISST se recentrent sur leur mission de contrôle et deviennent indépendants de la mise en œuvre des règles qui est dévolue aux conseillers de prévention académiques.

Chaque académie est dotée d'un seul ISST, ce qui peut sembler insuffisant dans certaines académies.

Au cours de leurs visites de contrôle, les ISST se sont particulièrement intéressés à la mise en œuvre des documents uniques, à la sécurité dans les laboratoires de sciences des collèges et à la situation de travail des directeurs d'écoles.

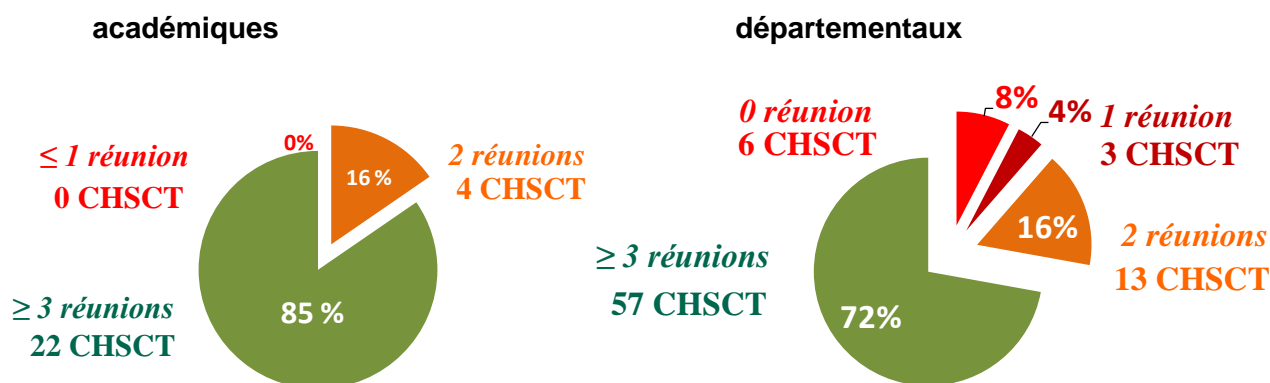
Les remarques sur le document unique sont formulées dans les rubriques relatives aux DUER et aux documents réglementaires, celles sur les laboratoires dans la rubrique relative aux CMR.

- Les directeurs d'écoles semblent plutôt satisfaits de leur environnement de travail mais ressentent pour 90 % d'entre eux une augmentation de leur charge de travail et même une forte augmentation pour 60 %.
- Le temps moyen consacré par le directeur à son activité est de 17 h par semaine.
- Ils sont assez satisfaits de leurs relations avec les parents d'élèves, les collègues et la hiérarchie, mais moins avec la mairie.

**Les inspecteurs santé et sécurité au travail corroborent les constats de l'enquête de la DGRH s'agissant de la réalisation du document unique et de la prévention des risques liés aux produits dangereux et des constats des rapports d'activité des médecins s'agissant du suivi médical particulier.**

## II.4. COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

### II.4.1 réunions des CHSCT



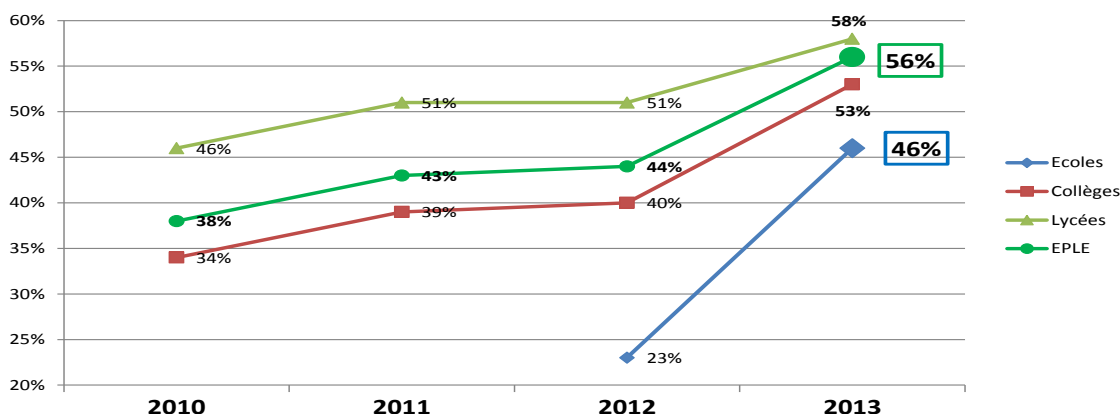
### II.4.2 Fonctionnement des CHSCT

- Le secrétaire du CHSCT est consulté pratiquement systématiquement sur l'ordre du jour des séances.
- 1 CHSCTA et 11 CHSCTD se sont réunis suite à un accident grave, 2 CHSCTD suite à un danger grave.
- 38 alertes pour danger grave, dont 24 en écoles, ont nécessité 17 enquêtes des CHSCT.
- 50 droits de retraits, dont 40 en écoles, ont été exercés et 37 ont été accordés.
- 5 CHSCTA ont été saisis par le comité technique académique.
- L'administration académique a refusé 2 recours à un expert agréé demandé par 2 CHSCTA.
- 20 CHSCTA et 49 CHSCTD ont des groupes de travail réunis en moyenne 2 fois chacun dans l'année.
- 18 CHSCT ont effectué 123 visites de locaux et présenté un rapport pour les trois quart d'entre elles

**Les CHSCT sont installés dans toutes les académies et tous les services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) avec encore quelques difficultés pour effectuer les 3 réunions réglementaires, particulièrement au niveau départemental. Ces instances représentatives doivent prendre la pleine et juste mesure de leurs missions définies réglementairement. La dimension conditions et organisation de travail doit faire l'objet d'une attention particulière. Des difficultés se rencontrent dans l'acceptation et l'organisation des visites de locaux et la définition d'un protocole de visite. Le président du CHSCT doit veiller à ce que les visites se fassent obligatoirement en sa présence ou de celle de son représentant.**

### III. DOCUMENT UNIQUE DES RESULTATS DE L'EVALUATION DES RISQUES (DUER)

- 46 % d'écoles ont réalisé le DUER (23 % en 2012, 20 % en 2010, 11 % en 2009)
- 56 % des EPLE (44 % en 2012, 43 % en 2011, 38 % en 2010, 36 % en 2009).



- 43 % des DUER des écoles ont été mis à jour en 2013.
- 57 % des DUER des EPLE ont été mis à jour en 2013 (51 % collèges, 65 % lycées)
- Les ISST remarquent que 7 % des établissements visités font appel à un prestataire extérieur pour la rédaction du document unique.

***La dynamique constatée dans la prise en compte de la prévention des risques suite à la mise en place des CHSCT se traduit également dans la réalisation du DUER qui progresse quantitativement mais qui doit gagner en qualité.***

***Cependant il est indispensable de réaliser l'inventaire exhaustif des risques, y compris des risques psychosociaux, identifiés dans les écoles, les EPLE, les services et les structures de l'académie afin que le document unique devienne l'outil déterminant de la politique de prévention des risques professionnels de l'académie, du SDEN et des établissements.***

### V. DOCUMENTS REGLEMENTAIRES

- **Rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail**

23 académies déclarent le rédiger et le présenter en CHSCTA, et 20 académies déclarent le faire dans leurs départements.

Seulement 7 académies recueillent l'avis du CHSCTA et 6 académies pour leurs CHSCTD.

- **Programme annuel de prévention des risques professionnels**

23 académies déclarent présenter un programme en CHSCTA, et 17 académies déclarent en présenter un devant leurs CHSCTD.

Seulement 15 académies recueillent l'avis du CHSCTA sur le programme et 12 académies le recueillent auprès de leurs CHSCTD.

Selon les ISST, le programme annuel de prévention dans les EPLE (lorsqu'il existe), développe pour les agents de l'éducation nationale des actions de formations aux premiers secours et à la prévention des risques liés à l'activité physique et à la mise en place des équipements de protection individuelle.

- **Rapport d'activité du médecin de prévention**

21 académies déclarent étudier le rapport du médecin en CHSCTA et 16 académies déclarent le faire en CHSCTD.

- **Fiche collective de risque**

Seulement 4 académies déclarent être en possession de la fiche collective de risques.

- **Rapport d'activité de l'ISST**

23 académies déclarent étudier le rapport de l'ISST en CHSCTA et 14 académies déclarent le faire en CHSCTD.

- **Bilan des ATMP**

Si 17 académies déclarent informer leur CHSCTA des ATMP, 14 les étudient en CHSCT et pratiquement aucune enquête n'est effectuée suite aux accidents.

***Les académies et les départements, majoritairement, établissent un bilan et élaborent un programme annuel de prévention et les présentent en CHSCT académiques et départementaux. Cependant ils ne recueillent pas formellement l'avis des représentants des personnels et ne le transmettent pas à leurs comités techniques.***

***Les données fournies par ANAGRAM devraient être utilisées pour présenter un bilan des ATMP aux représentants du personnel en CHSCT.***

***Les représentants des personnels devraient être informés de tous les accidents afin de pouvoir procéder aux enquêtes quand celles-ci sont rendues nécessaires par la gravité ou le caractère répété des accidents et de proposer des mesures de prévention.***

## **V. RISQUES PARTICULIERS**

### **V.1. Risques psychosociaux (RPS)**

- Globalement les académies prennent beaucoup de temps au sein de leurs CHSCT à étudier les risques psychosociaux de leurs agents. Elles les inscrivent dans le document unique et arrêtent des actions dans le programme annuel de prévention.
- La moitié des académies ont un groupe de travail dédié à ce risque.
- Les académies ont développé des dispositifs de prévention tertiaire par la mise en place de cellule d'écoute, et secondaire avec des actions d'information et de formation en direction des personnels d'encadrement, des assistants de prévention et des membres de CHSCT.
- Ainsi l'organisation du travail n'est pas encore abordée.
- Les CHSCT académiques se sont penchés sur les conséquences de la réforme de la filière « sciences et techniques industrielles ».
- Le CHSCT ministériel a élaboré un questionnaire en direction des enseignants de cette filière.
- Le dispositif de signalement auprès du ministère ne garantit pas, loin s'en faut, un recensement exhaustif des suicides et tentatives de suicide. Toutefois, sans préjuger des causes de ces actes, 16 suicides et 5 tentatives de suicide en 2012/2013, 17 suicides et 10 tentatives en 2013/2014 ont été portés à la connaissance du ministère.

***Les conséquences sur la santé des enseignants d'une réforme d'une filière disciplinaire comme l'ont vécu, quelquefois de façon dramatique, les enseignants de la filière sciences et techniques industrielles doivent rendre vigilant le ministère et tous les services académiques sur tous les projets d'aménagements importants susceptibles de modifier les modes d'organisation du travail, la mise en place d'indicateurs de performance ainsi que les restructurations tant des champs disciplinaires que des services administratifs de gestion.***

***Les CHSCT doivent être saisis en amont des questions pouvant avoir des conséquences sur la santé des agents***

## V.2. Troubles musculo squelettiques (TMS)

- Si les académies abordent les troubles musculo squelettiques dans leurs CHSCT, très peu en ont fait un thème d'étude et ont mis en place des actions, mis à part quelques actions de formation à la prévention des risques liés à l'activité physique.
- Les fiches de prévention des expositions pour les risques liés aux « contraintes physiques marquées » auxquelles peuvent être soumis certains des agents ne sont pas établies.

**Les troubles musculo squelettiques représentent les 2/3 des maladies professionnelles reconnues à l'éducation nationale.**

**Les académies et les SDEN doivent mettre en œuvre les fiches de prévention des expositions qui permettraient aux chefs d'établissement et chefs de service de mettre en place les mesures adéquates aux postes de travail des agents recensés par le biais de l'évaluation des risques inscrite dans le DUER.**

## V.3. Cancérogènes mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR)

### V.3.1 CMR hors amiante

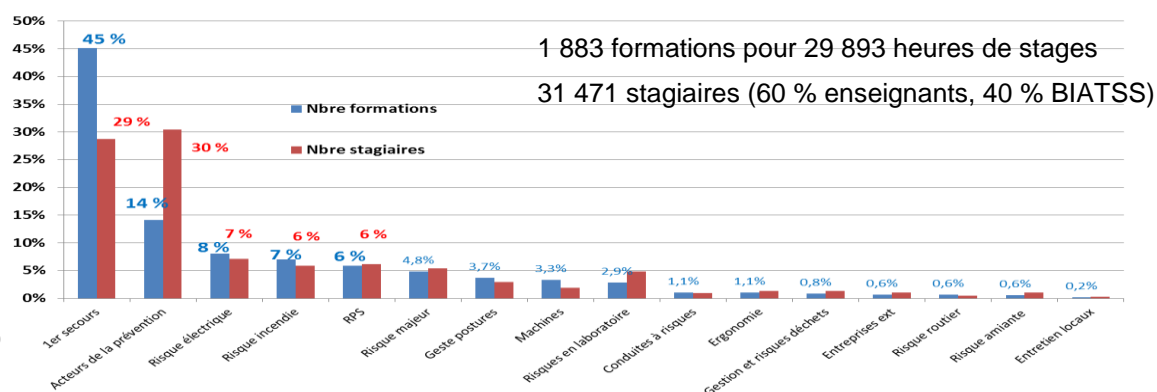
- 11 académies ont mis en place un groupe de travail pour la prévention des risques liés aux CMR.
- **9 académies seulement ont la liste des agents exposés aux CMR**
- 11 académies ont la liste des produits utilisés ou entreposés dans les établissements.
- 23 académies inscrivent les CMR dans le document unique
- 17 académies inscrivent la prévention de l'exposition aux CMR dans le programme annuel de prévention.
- Les ISST signalent une absence de gestion des produits dangereux dans les collèges et une absence de suivi médical des agents pouvant être exposés.

### V.3.2 Amiante

- 34 % des écoles, 61 % des collèges et 67 % des lycées sont en possession du dossier technique amiante (DTA) de leurs locaux.  
14 académies déclarent avoir les DTA mis à jour.
- Les académies ne semblent pas avoir poursuivi le recensement des agents nés après 1951 et susceptibles d'avoir été exposés aux poussières d'amiante et mis en place le suivi médical adapté.

**Comme pour les TMS, les académies doivent mettre en œuvre le suivi médical des agents exposés dans le cadre de la surveillance médicale particulière, en commençant par le recensement de ces agents effectué lors de la réalisation de l'évaluation des risques au poste de travail, puis par la rédaction des fiches de prévention des expositions.**

## VI. FORMATIONS



***La formation des membres de CHSCT et des acteurs de la prévention ainsi que la formation aux premiers secours semblent correctement assurées.***

***Toutefois l'offre de formation en santé et sécurité au travail est insuffisante dans la majorité des académies et n'est pas en adéquation avec les risques auxquels sont soumis les agents à leur poste de travail. Cette offre doit s'appuyer sur la réalisation du DUER et les propositions des CHSCT.***

## **VII. ACTIVITE DU CHSCTMEN EN 2013**

### **VII.1 Les réunions du CHSCTMEN**

Le CHSCTMEN s'est réuni quatre fois en 2013.

- 15 avril, 3 juillet et 20 novembre.
- Une réunion, le 14 octobre 2013 consacrée aux implications en termes de ressources humaines de la mise en œuvre de la réforme STI.

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

Dans le cadre des travaux du CHSCTMEN, six groupes de travail se sont réunis en 2013.

- 7 février, 4 avril, 13 juin, 26 septembre, 19 novembre et 12 décembre.

### **VII.2 Les points examinés dans les réunions du CHSCTMEN et des groupes de travail**

Les points récurrents :

- le bilan santé et sécurité au travail 2012,
- le bilan des accidents de service, du travail et des maladies professionnelles 2012,
- la synthèse des rapports d'activité des médecins de prévention - 2011-2012,
- le bilan de l'activité des inspecteurs santé et sécurité au travail 2011-2012,
- le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail 2012,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2013-2014.

Autres points :

- la mise en œuvre de la réforme de la filière des sciences techniques industrielles (STI) : les mesures d'accompagnement des agents et l'enquête
- l'insertion des personnes handicapées et le maintien dans l'emploi à l'éducation nationale,
- les réseaux PAS et la convention-cadre MGEN.
- l'information sur le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique du 22 octobre 2013.

### **VII.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 2012,
- les orientations stratégiques ministérielles de l'éducation nationale 2013-2014,
- deux guides-type d'information destinés aux personnels du MEN, un sur les accidents de service et du travail et un sur les maladies professionnelles.

## CONCLUSION

*S'appuyant sur la nouvelle réglementation en matière de santé et sécurité dans la fonction publique l'administration et les organisations représentatives des personnels ont su le plus souvent créer une dynamique qui s'est traduite par un fonctionnement assez régulier des CHSCT et la prise en compte progressive des nouvelles missions (enquêtes, visites, ...) dévolues à ces instances. Toutefois l'ensemble des champs nouveaux ouverts par la transformation des CHS en CHSCT n'est pas encore pris en charge par les instances au niveau déconcentré.*

*Cette dynamique se retrouve également dans la politique de prévention des risques professionnels des académies qui voit une augmentation significative du taux de réalisation du document unique d'évaluation des risques tant pour les écoles que pour les EPLE mais qui peine encore à décliner et mettre en œuvre toutes les actions qui découlent de l'évaluation et notamment celles qui concernent les risques psychosociaux, les troubles musculo squelettiques et les produits dangereux.*

*Cette politique doit veiller également à renforcer le réseau des assistants et conseillers de prévention en donnant la formation, le temps et les moyens à ces agents pour accomplir leurs missions, ce qui permettra par ailleurs de recentrer les ISST sur leur mission de contrôle.*

*Malgré les difficultés de recrutement de médecins de prévention, les recteurs d'académie doivent continuer à tout mettre en œuvre pour favoriser le recrutement de ces médecins, en leur proposant des conditions matérielles et financières d'exercice correctes.*

## **ANNEXE 3**

**Orientations stratégiques en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les services et établissements relevant de l'éducation nationale –  
Année scolaire 2014-2015**





MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE,  
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

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 C 1  
Orientations 2014-2015

Marie-Aimée Déana-Côté  
Sous-directrice  
Téléphone  
01 55 55 14 50  
Fax  
01 55 55 19 10  
Courriel  
marie-aimée.deana-côte  
@education.gouv.fr

Affaire suivie par :  
Michel Augris  
Conseiller technique  
prévention des risques  
professionnels  
Téléphone  
01 55 55 01 72  
Fax  
01 55 55 19 10  
Courriel  
michel.augris  
@education.gouv.fr

75243 Paris Cedex13  
75357 Paris 07 SP

**Comité d'hygiène, de sécurité  
et des conditions de travail  
ministériel de l'éducation nationale**

# **ORIENTATIONS STRATEGIQUES**

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

**ANNÉE SCOLAIRE 2014-2015**

Ces orientations stratégiques ont reçu l'avis favorable du CHSCT MEN dans sa séance du 10 juillet 2014.

## PREAMBULE

S'appuyant sur la nouvelle réglementation en matière de santé et sécurité dans la fonction publique **l'administration et les organisations représentatives des personnels ont su le plus souvent créer une dynamique** qui s'est traduite par un fonctionnement régulier des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et la prise en compte progressive des nouvelles missions dévolues à ces instances. Toutefois l'ensemble des champs nouveaux ouverts par la transformation des CHS en CHSCT n'est pas encore totalement pris en charge par les instances au niveau déconcentré.

Cette dynamique s'est retrouvée également dans la politique de prévention des risques professionnels des académies qui voit une **augmentation significative du taux de réalisation du document unique** d'évaluation des risques tant pour les écoles que pour les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) mais qui peine encore à décliner et mettre en œuvre toutes les actions qui découlent de l'évaluation des risques et notamment celles qui concernent les risques psychosociaux, les troubles musculo squelettiques et les produits dangereux.

**L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité des agents. Cela doit se traduire par une prise en compte de ces questions dans le fonctionnement des services et à tous les niveaux d'encadrement.**

Les services doivent pour ce faire **mettre en place une organisation** reposant sur :

- la réunion réglementaire des instances représentatives du personnel,
- un service académique de prévention des risques professionnels animant un réseau renforcé de conseillers et assistants de prévention formés et disposant du temps nécessaire à leur mission,
- une offre de médecine de prévention accessible à tous les agents et dotée de conditions matérielles et financières d'exercice correctes.

### **I/ CONFORTER LES CHSCT DANS LA PLENITUDE DE LEURS ATTRIBUTIONS**

Les présidents des CHSCT installés dans toutes les académies et tous les services départementaux de l'éducation nationale (SDEN) doivent, en lien avec le secrétaire, programmer les trois séances réglementaires, élaborer les ordres du jour de ces séances et mettre en place des groupes de travail préparatoires.

Ces instances représentatives seront renouvelées après les élections aux comités techniques de décembre 2014. Afin que les nouveaux représentants des personnels prennent la pleine et juste mesure de leurs missions en particulier sur la dimension conditions de travail, la formation de ses membres devra être organisée dès la mise en place des CHSCT, en démarrant dès le premier trimestre 2015.

Afin de lui permettre d'être un acteur essentiel de la politique de prévention des risques professionnels, le CHSCT dispose d'un certain nombre de pouvoirs en matière d'observation de la mise en œuvre des règles, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention.

**Les présidents de CHSCT doivent donc donner toutes facilités en temps et moyens matériels aux représentants des personnels pour l'accomplissement de leurs missions, dans le cadre défini au niveau interministériel. De plus, communication doit être donnée aux représentants des personnels de toutes informations, pièces et documents utiles et nécessaires.**

Ainsi dans le cadre de sa mission d'analyse des risques professionnels, **le CHSCT doit être associé à la démarche d'évaluation des risques** dont les résultats sont formalisés dans **le document unique de l'évaluation des risques professionnels** et aux mesures de prévention qui en découlent et qui doivent être inscrites dans le **programme annuel de prévention** soumis pour avis au CHSCT. Le président doit également présenter chaque année pour avis un **rapport écrit faisant le bilan** de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

- Pour ce faire **les membres de CHSCT bénéficient d'un droit d'accès aux locaux**. Ils procèdent à ce titre à intervalles réguliers à la **visite des services** relevant de leur champ de compétence. Il est recommandé qu'un programme prévisionnel de visites soit arrêté annuellement par délibération du CHSCT. **Le président ou son représentant qui est obligatoirement présent lors de ces visites veillera** à ce qu'elles s'effectuent sur la base d'un protocole défini auparavant avec les représentants des personnels et qu'elles donnent lieu ensuite à un rapport présenté au CHSCT et à des préconisations transmises aux services concernés, y compris les collectivités territoriales.

- De même le **CHSCT procède à une enquête** lors de certains accidents du travail, de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel (accident grave ou répété au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret 82-453 modifié).  
**L'enquête, s'appuyant entres autres sur la méthodologie de "l'arbre des causes", a pour but de déterminer les différents éléments et faits qui ont conduit à l'accident ou à la maladie afin d'arrêter les mesures de prévention qui doivent être mises en œuvre** pour éviter que l'accident ou la maladie ne se reproduise, et en aucun cas de déterminer un ou des responsables.  
Le CHSCT doit être informé des suites qui sont données aux conclusions de chaque enquête.
- En cas de **risque grave ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail**, le **CHSCT a la possibilité de solliciter de son président l'intervention d'un expert**, personne physique ou morale, agréé par arrêté du ministre chargé du travail.  
En cas de refus de l'administration de faire appel à un expert, la décision doit être substantiellement motivée et communiquée au CHSCT.

## II/ RENFORCER LA MEDECINE DE PREVENTION

La dynamique créée par le fonctionnement des CHSCT doit aussi se traduire dans l'effort continu du développement de l'offre de médecine de prévention proposée aux agents de l'éducation nationale.

**Les Recteurs poursuivront le recrutement de médecins de prévention en leur offrant des conditions tant financières** équivalentes aux autres secteurs de la fonction publique **que matérielles avec des locaux adaptés et équipés pour l'exercice de la médecine**. La communication sera renforcée pour faire connaître les possibilités d'embauche offertes par le ministère, en développant l'accueil en stage de médecins en formation ou de médecins collaborateurs quand cette possibilité sera effective en droit.

Avec le médecin conseiller technique et le médecin de prévention coordonnateur, et en lien avec le CHSCT, ils **définiront un pilotage de la médecine de prévention** à partir des priorités suivantes :

- Porter une attention et effort particuliers à la **surveillance médicale particulière (SMP)**, qui est encore assez mal cernée et peu réalisée, pour les agents soumis à des risques professionnels avérés (produits chimiques, postures pénibles, machines dangereuses, ...).
- Renforcer le travail de **concertation entre les services de ressources humaines** et les services de médecine de prévention et obtenir entre autres la liste des agents pouvant être éligibles à la SMP.
- Développer les **actions en milieu de travail** en lien avec le conseiller de prévention académique et en s'appuyant sur les rapports de visite des inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST).
- Dans le cadre de la **pluridisciplinarité** renforcer le service en infirmières formées en santé au travail, psychologues, ergonomes, et donner au service les moyens nécessaires en secrétariat. Le médecin de prévention coordonne l'action de cette équipe pluridisciplinaire, en s'appuyant sur une convention qui garantit l'indépendance des différents acteurs.
- Orienter, en cas de nécessité, les personnels en "difficulté de santé au travail", due notamment à des RPS, vers un psychologue, médecin traitant ou psychiatre pour leur prise en charge.

## III/ CREER UN VERITABLE SERVICE DE PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

**a/ Le conseiller de prévention académique (CPA) est placé auprès du recteur pour l'assister et le conseiller :**

- dans la **démarche d'évaluation des risques** à mettre en place tant dans les écoles que les EPLE en développant les outils nécessaires et en assurant la formation et le conseil auprès des chefs de service et d'établissements et de leurs assistants et conseillers de prévention ;
- dans la mise en place d'une **politique de prévention des risques académiques** en lien avec le service de médecine de prévention, en s'appuyant sur les travaux et les visites des CHSCT et les rapports de visites des ISST ;
- dans la **mise en œuvre des règles** de sécurité et d'hygiène en **animant le réseau** d'assistants et de conseillers de prévention placés auprès de l'IA-DASEN et des chefs d'établissement.

**Le CPA qui exerce des missions de catégorie A** doit avoir reçu une formation initiale lui donnant les acquis et les compétences en matière de prévention des risques ; une formation d'ingénieur dans le domaine est souhaitable. **Il doit exercer sa fonction à temps plein.**

**b/ Pour les assistants et conseillers de prévention** départementaux, de circonscriptions ou d'établissements, il convient de veiller à ce que la quotité de travail dévolue à leur mission soit suffisante et proportionnée. Une lettre de cadrage doit leur être établie qui indiquera cette quotité. Les chefs de services et d'établissement doivent communiquer cette quotité de travail au recteur d'académie pour qu'elle soit prise en compte dans les moyens qui leur sont alloués chaque année. Dans de nombreux départements **le conseiller de prévention départemental devrait disposer d'un temps plein.**

**c/ La constitution d'un véritable service de prévention des risques professionnels** auprès du recteur, dont le CPA peut être le responsable, doit se développer dans toutes les académies ; il permettra :

- de définir et mettre en œuvre efficacement la politique de prévention de l'académie et de mettre en cohérence les différentes politiques des services et des établissements
- d'accompagner, comme service ressource, la mise en place et le développement des missions et attributions des CHSCT,
- d'accompagner et de renforcer le travail en réseau des assistants et conseillers de prévention.

#### **IV/ PREVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX**

En application des circulaires du Premier ministre du 20 mars 2014 et du ministre chargé de la fonction publique du 20 mai 2014, le MENESR s'attache à donner un sens concret aux dispositions de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux signé le 22 octobre 2013. A cet effet, deux actions sont en cours, qui procureront les bases nécessaires à l'élaboration d'une véritable politique de prévention des RPS :

- **Le recensement qualitatif des dispositifs** qui existent d'ores et déjà dans les académies ; ce recensement permet à chaque académie de faire un bilan des initiatives, récentes ou plus anciennes, qui ont conduit à la création de dispositifs variés et pas toujours coordonnés entre eux ; cette revue de l'existant doit conduire chaque académie à chercher la plus grande efficacité et à progressivement développer la prévention primaire en complément des mécanismes de prévention tertiaire ou secondaire qui ont été mis en place ; un recueil des pratiques ayant fait la preuve de leur efficacité sera réalisé dans le cadre des travaux du CHSCT ministériel.
- **Le recueil d'éléments statistiques** permettant d'évaluer les facteurs de RPS auxquels les agents du MENESR sont exposés ; il prendra appui sur deux sources : d'une part les résultats de l'enquête « Conditions de Travail 2013 » de la DARES, qui comprend un panel significatif d'enseignants, d'autre part sur une enquête ad hoc qui sera menée d'ici la fin de l'année civile 2014 auprès d'un panel de personnels dans les autres métiers du MENESR. Ce diagnostic, réalisé à l'échelle nationale, donnera un point de départ pour les travaux à mener au sein des académies, qui pourront affiner par un diagnostic local au niveau le plus pertinent (le plus proche possible du travail réel, dans l'idéal l'établissement ou la circonscription pour le 1<sup>er</sup> degré).

Grâce à ces éléments, un plan de prévention ministériel des RPS sera élaboré sur lequel les académies pourront s'appuyer pour définir des plans de prévention qui devront obéir aux principes suivants :

- **La formation** ne constitue qu'un élément d'une politique de prévention des RPS, mais elle en est un **rouage essentiel** ; des formations adaptées doivent être mises en place pour les personnels en charge de l'accompagnement des agents, mais aussi en direction des agents eux-mêmes et surtout en direction des personnels d'encadrement, dans les services administratifs comme dans les établissements.
- Les différents dispositifs existants doivent converger et une synergie doit être trouvée entre eux.
- **L'information des personnels et des cadres** sur l'existence de structures de prise en charge ou d'écoute est fondamentale et doit être renforcée pour donner leur pleine efficacité aux mécanismes mis en place, qui sont encore trop peu connus.
- **Les RPS** nécessitent, encore plus que les autres risques professionnels, une **approche plurielle et la mise en commun de compétences complémentaires** ; si l'approche médicale, est souvent utile en prévention tertiaire, la priorité doit être donnée à la prévention primaire avec **une approche plus globale qui part des conditions et de l'organisation du travail dans leur ensemble.**

**Ces orientations stratégiques constituent des priorités nationales que doit s'approprier l'académie pour les décliner et les adapter dans les programmes annuels de prévention, au niveau académique et départemental.**

## **ANNEXE 4**

**Résultats de l'enquête « Perception de la réforme STI par les agents et impact en termes de conditions de vie au travail »**





JCA vous accompagne dans votre croissance et votre développement



## MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE

### Enquête STI – Synthèse

Anne-Marie CHAMBON  
Sandrine LE BERRE

24 Juin 2014



#### Etudes et prospective

JCA Développement - Campus de Ker Lann - Rue Pierre de Maupertuis - Bât.B - 35170 Bruz - Tél. : 02 23 50 13 00 - Fax : 02 23 50 13 01  
Mail : jcadev@jca-developpement.fr – Site : www.jca-developpement.fr  
Sarl au capital de : 136 002 euros - RCS Rennes B 388 496 382 – APE 7320 Z

	Nombre d'individus
• Echantillon des enseignants de STI en 2010	3 500
• Enrichissement en e-mail sur la base des enseignants toujours présents à l'EN en 2014	3 076
• Adresses erronées (détectées automatiquement par notre outil d'enquête)	63
• Hors cible (enseignants qui nous ont contacté par mail pour nous indiquer qu'ils n'avaient jamais enseigné en STI)	28
• Répondants à l'enquête	1 305

Taux de retour brut  
42%<sup>(1)</sup>

Taux de retour corrigé  
44%<sup>(2)</sup>

(1) - Nombre de répondants / nombre d'adresses disponibles = 1305 / 3076 ; (2) - Nombre de répondants / nombre d'adresses valides = 1305 / (3076 – 63 – 28)

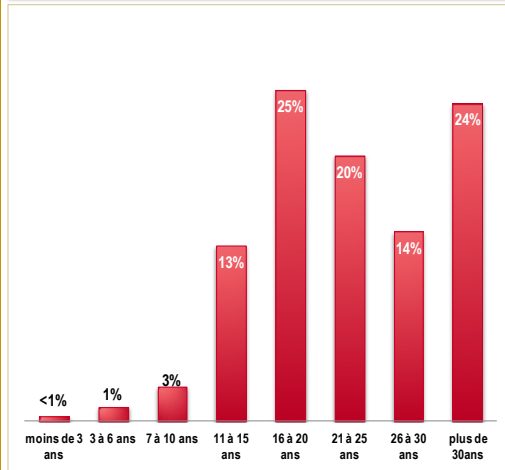


## L'échantillon des répondants

	%
<b>Q1 - Avez-vous eu d'autres expériences professionnelles d'un an ou plus dans le domaine technique avant d'entrer à l'éducation nationale ?</b>	
▪ oui	33
▪ non	67
	Nombre d'individus
<b>Q2 - Précisez là ou lesquelles ? <sup>(1)</sup></b>	
▪ Technicien	93
▪ Ingénieur	83
▪ Bureau d'études	64
▪ Dessinateur	30
▪ Stagiaire	17
▪ Electricien	13
▪ Responsable de service	12
▪ Enseignant	12
	%
<b>Q4 - Quelle est votre ancienneté dans l'établissement dans lequel vous enseignez actuellement ?</b>	
▪ moins de 3 ans	13
▪ 3 à 6 ans	8
▪ 7 à 10 ans	10
▪ 11 à 15 ans	16
▪ Plus de 15 ans	49

(1) – Expériences citées plus de 10 fois.

### Q3 - Quelle est votre ancienneté à l'Education Nationale ?



Ministère de l'Education Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

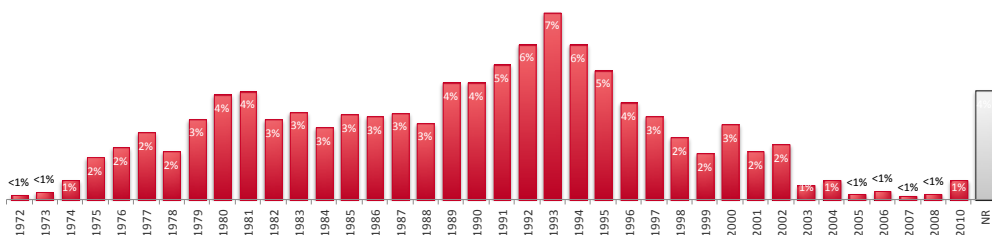
3

## L'échantillon des répondants (suite)

	%	Nombre d'individus
<b>Q5 - Quel est votre niveau d'étude le plus élevé et la spécialité du diplôme obtenu ?</b>		
▪ Bac+2	21	
▪ Bac +3	21	
▪ Bac +4	22	
▪ Bac +5	27	
▪ Autre <sup>(1)</sup>	8	
		Spécialité
		▪ Mécanique
		407
		▪ Electronique
		104
		▪ Electrotechnique
		95
		▪ Technologie
		87
		▪ Electricité
		50
		▪ Génie civil
		37
		▪ Conception/ construction
		36
		▪ EEA
		34
		▪ Productique
		20
		▪ Informatique
		10
		▪ Automatisme industriel/robotique
		8
		▪ Agrégation Génie mécanique
		7
		▪ Bureau d'études
		5

(1) – Autres diplômes cités : Doctorat (20 ind.), Agrégation (17 ind.), Capet (17 ind.), Bac + 6 (5 ind.)

### Q5.3 Quelle est l'année d'obtention de votre diplôme le plus élevé ?



Ministère de l'Education Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

4

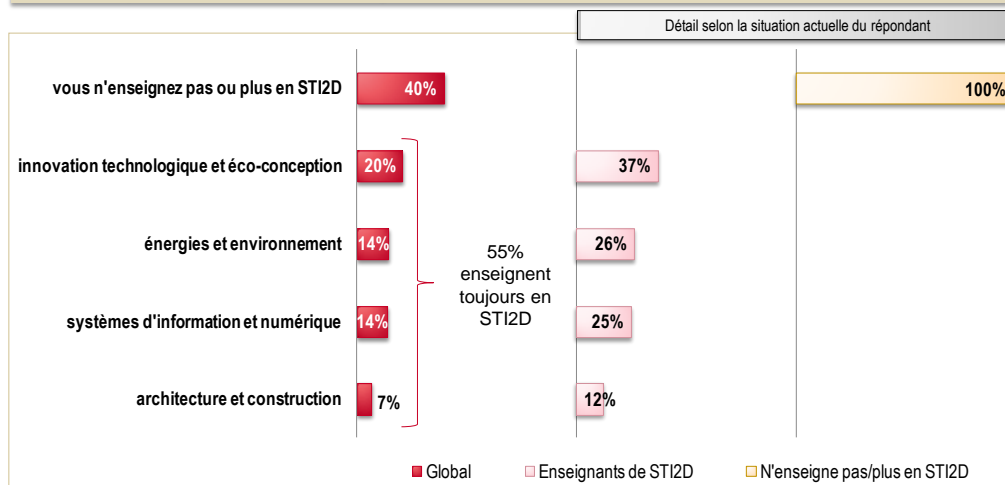
## REGISTRE "METIER"

Ministère de l'Education Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

5

### En 2014, 4 répondants sur 10 ne sont pas ou plus en STI2D

Q8 - Quelle spécialité du bac STI2D enseignez-vous ?



➔ 40% ayant enseigné en STI avant 2010 et toujours à l'Education Nationale en 2014, ne sont pas ou plus en STI2D.

Ministère de l'Education Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

6

## La réforme a pesé dans la décision de réorientation pour 30% des enseignants

	%
<b>Q9 - La réforme vous-a-t-elle conduit à ne plus enseigner en STI2D</b>	Base : 517 ind
▪ Oui c'était l'unique raison	19
▪ Oui, cela faisait partie de mes principales motivations, mais ce n'était pas la seule	11
▪ Oui, cela a contribué, mais cela ne faisait pas partie de mes principales motivations	13
▪ Non j'avais d'autres motifs	49
<b>Q10 - Depuis la rentrée 2013, dans quelle discipline ou section enseignez-vous</b>	Base : 517 ind
▪ en collège en disciplines générales	3
▪ la technologie en collège	8
▪ en BTS	55
▪ en classe préparatoire	2
▪ en S.S.I en lycée	14
▪ en classe de seconde	1
▪ en lycée professionnel	4
▪ autre, précisez	14

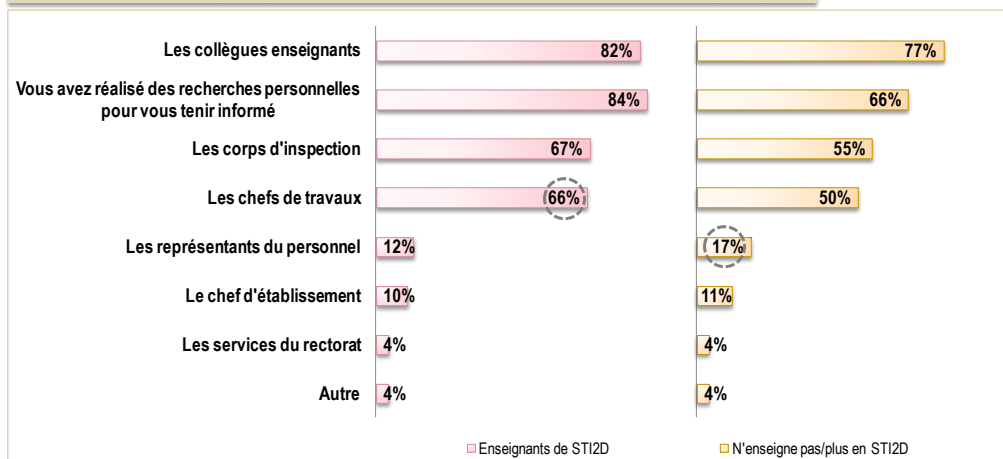
- Au sein des répondants qui ne sont plus en STI2D en 2014 (mais toujours présents à l'EN) :
  - (a) la moitié ne désigne pas la réforme comme raison principale
  - (b) 30% pointent l'impact prépondérant de la réforme.
- (c) Suite à leur réorientation, un peu plus de la moitié (55%) se retrouve en BTS.
- Précisions sur les "autres" de la Q10 : chef de travaux (15 individus), mathématiques (10), école d'ingénieur (5), IUT (3), Titulaire sur Zone de Remplacement (3), école d'architecture (1).

Ministère de l'Éducation Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

7

## Détail selon la situation actuelle du répondant

Q11 - Quels ont été vos principaux relais d'information concernant la réforme ? (%oui)



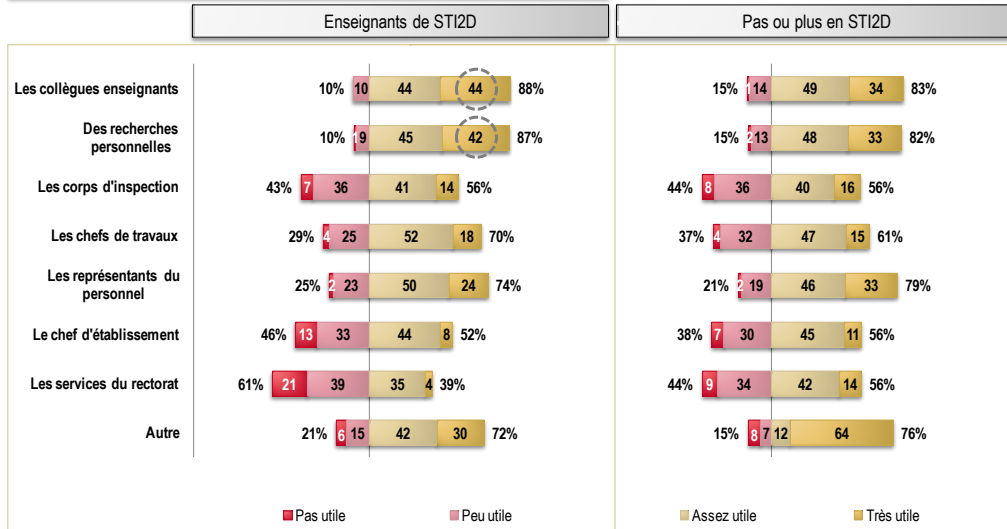
- Les enseignants ayant quitté STI2D sont dans l'ensemble légèrement moins nombreux à déclarer avoir échangé avec les différents relais. ... Hormis les représentants du personnel (17% de consultation versus 12% pour les répondants toujours en STI2D).

Ministère de l'Éducation Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

8

## Détail selon la situation actuelle du répondant

Q12 - Les informations de ce/ces relais vous ont-elles été utiles :



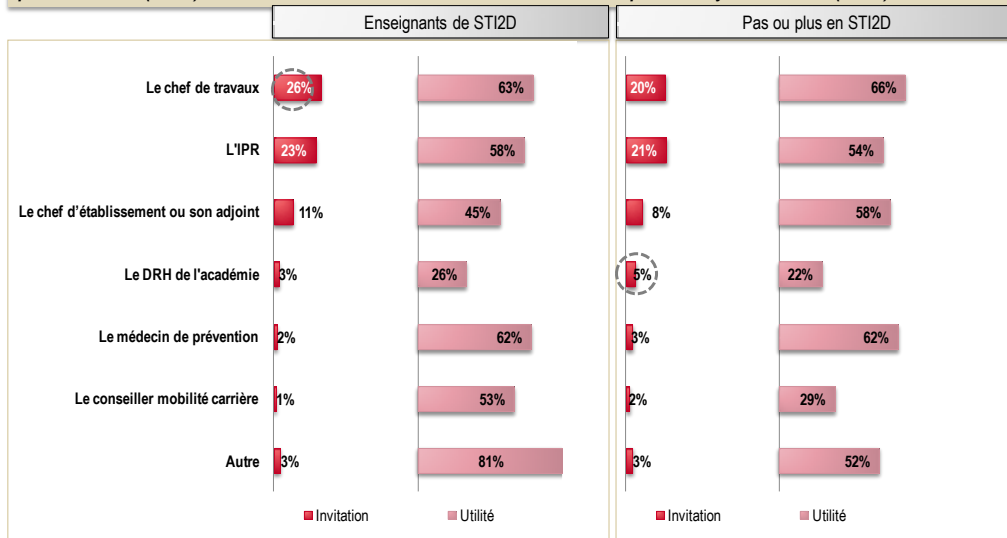
➔ Les répondants toujours en STI2D signalent plus nettement la forte utilité des informations des collègues et de leurs recherches personnelles.

Ministère de l'Éducation Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

9

## Détail selon la situation actuelle du répondant

Q13 - Avez-vous été invité par ces interlocuteurs à faire un point sur les conséquences de la réforme sur votre situation professionnelle. (% oui) Q14 - Ces rencontres vous ont-elles été utiles ? Base : répondants ayant été invités (% oui)



Plus souvent invités par les chefs de travaux (26% versus 20%)

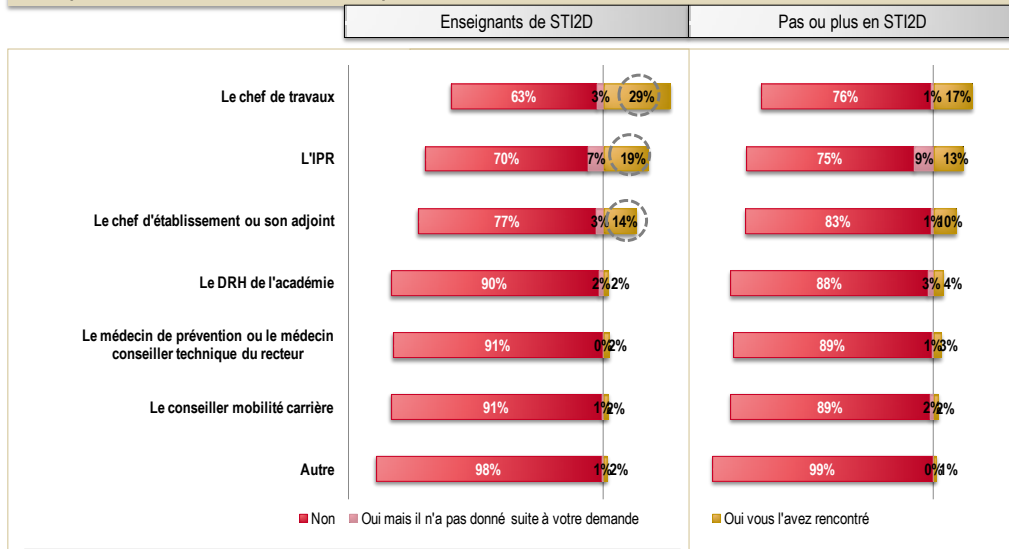
Des DRH de l'académie légèrement plus présents. (5% versus 3%)

Ministère de l'Éducation Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

10

## Détail selon la situation actuelle du répondant

**Q15 - Depuis la mise en œuvre de la réforme, avez-vous souhaité rencontrer ces interlocuteurs pour faire un point sur les conséquences de la réforme sur votre situation professionnelle :**



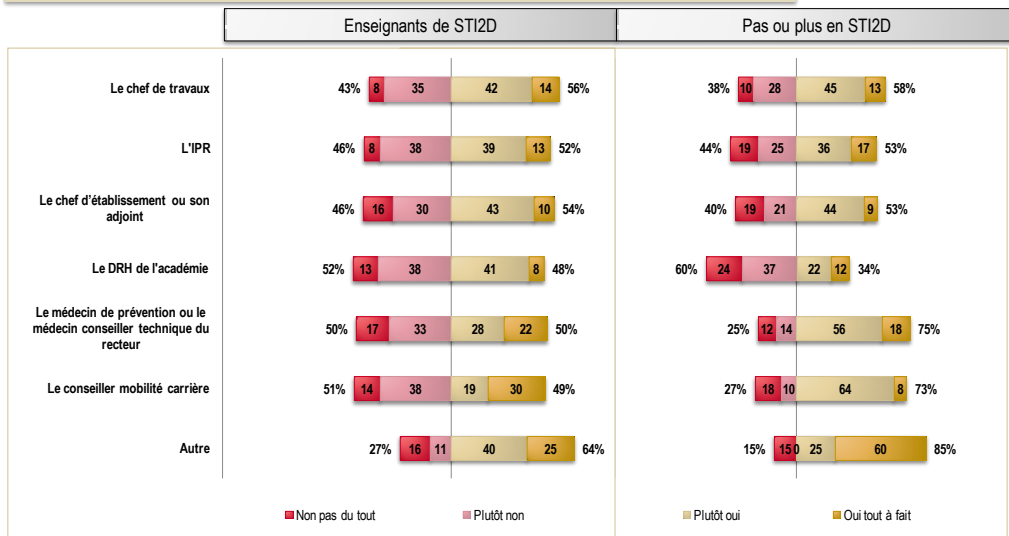
Sollicitation légèrement plus fréquente des 3 interlocuteurs de la part des répondants toujours en STI2D

Ministère de l'Education Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

11

## Détail selon la situation actuelle du répondant

**Q16 - Diriez-vous que lors de cet entretien, vous avez obtenu les réponses souhaitées :**



Nota : pas de différence statistiquement significative entre les 2 populations d'enseignants

Ministère de l'Education Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

12

**92% des enseignants présents en STI2D en 2014 bénéficiaires de formation**

	%	Enseignants de STI2D	Pas ou plus en STI2D
<b>Q17 - Avez-vous suivi une ou plusieurs formations liées à la mise en œuvre de la réforme :</b>			
▪ Oui une formation	20	20	20
▪ Oui plusieurs formations	58	72	36
▪ Non aucune	22	7	42

Au sein des enseignants ayant quitté cette "filière", un peu plus de la moitié a suivi une ou plusieurs formations en lien avec la réforme.

	Global	Age			Sexe		Corps			Taille de l'établissement			
		Moins de 35 ans	Entre 35 et 49 ans	50 ans et plus	Hommes	Femmes	Agrégés	Certifiés	Non titulaires	Moins de 700 élèves	Entre 700 et 1200 élèves	Plus de 1200 élèves	Autres
<b>Q17. Avez-vous suivi une ou plusieurs formations liées à la mise en œuvre de la réforme ?</b>													
Oui, une formation	20	17	22	17	20	16	22	19	0	21	19	20	20
Oui, plusieurs formations	58	58	60	53	58	55	50	61	0	57	61	58	43
Non, aucune	22	25	18	29	21	29	27	19	100	22	20	21	37
NR	1	0	0	2	1	0	1	1	0	0	1	1	1

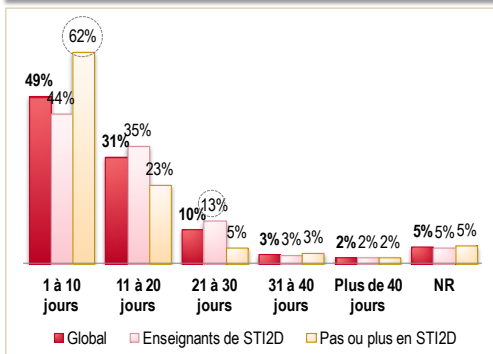
  

	Global	Niveau d'étude					Expérience antérieure		Ancienneté dans l'établissement				
		Bac+2	Bac +3	Bac +4	Bac +5	Autre	Oui	Non	Moins de 3ans	3 à 6 ans	7 à 10 ans	11 à 15 ans	Plus de 15 ans
<b>Q17. Avez-vous suivi une ou plusieurs formations liées à la mise en œuvre de la réforme ?</b>													
Oui, une formation	20	17	21	21	19	20	21	19	20	15	19	18	21
Oui, plusieurs formations	58	64	63	59	51	47	53	60	48	52	55	67	59
Non, aucune	22	18	16	20	28	33	25	20	31	33	25	15	19
NR	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1

Les plus de 50 ans sont plus nombreux que les autres tranches d'âge à ne pas avoir suivi de formation. De même pour les bac + 5. Ainsi que les enseignants ayant moins de 6 ans d'ancienneté dans l'établissement.

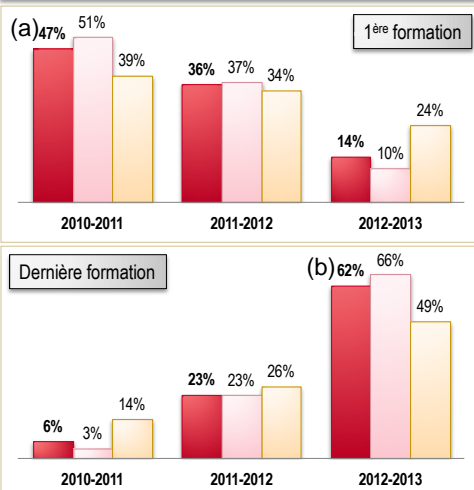
**15,5 jours de formation pour les STI2D et 12,1 jours pour les autres enseignants**

**Q18 - Au total, à combien de jours de formation avez-vous participé : base 1010 individus**



- ➔ Détail des 49% ayant eu entre 1 et 10 jours de formation :
- 11% ont eu entre 1 et 3 jours,
  - 15% entre 4 et 6 jours,
  - 8% entre 7 et 9 jours,
  - 15% 10 jours.

**Q19 - En quelles années ont-elles eu lieu :**



- ➔ (a) ± ½ des enseignants ont vécu la 1<sup>ère</sup> rentrée (2010 – 2011) avec une formation à l'appui
- ➔ (b) 3 ans après le lancement de la réforme la formation se poursuit pour 6 enseignants sur 10.

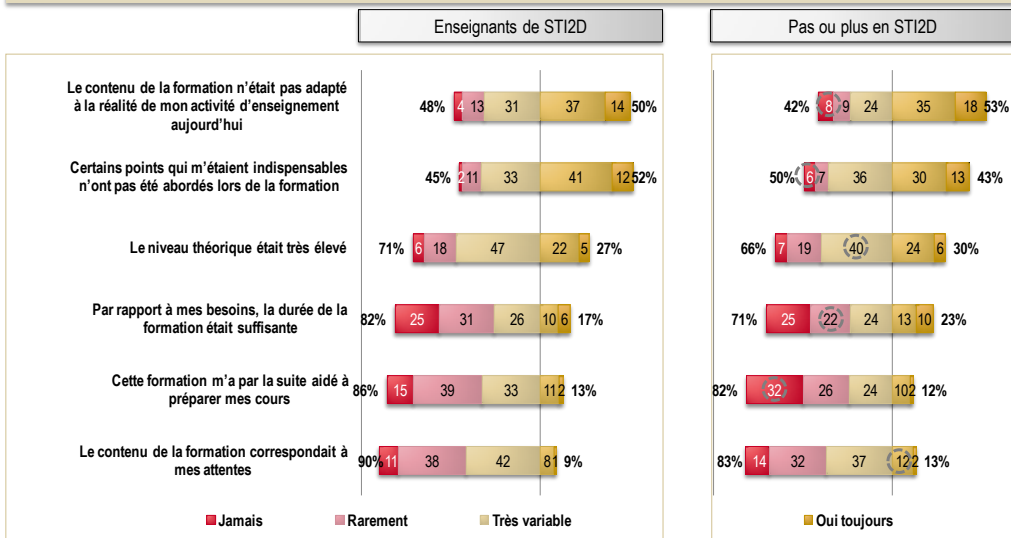
## Formation en présentiel et pendant le temps d'enseignement demeurent les situations les plus fréquentes

	Global		Enseignants de STI2D		Pas ou plus en STI2D	
	Présentiel	A distance	Présentiel	A distance	Présentiel	A distance
<b>Q21 - Cette ou ces formations se sont-elles déroulées en présentiel et / ou à distance ?</b>						
<i>Sur chaque ligne 2 réponses par répondant</i>						
▪ Connaissances disciplinaires "enseignement technologique transversal" ETT (880 ind)	96	28	96	27	93	33
▪ Connaissances disciplinaires "enseignement spécifique de spécialité" ESS (532 ind)	95	24	96	22	91	31
▪ Compétences pédagogiques (169 ind)	88	21	89	18	84	27
▪ Compétences TICE (105 ind)	91	28	94	23	87	34
▪ Autre (59 ind)	88	8	90	11	88	3
<b>Q22 - Cette ou ces formations se sont-elles déroulées pendant le temps d'enseignement ?</b>	%		%		%	
▪ oui (oui toutes)	69%		17		19	
▪ oui, certaines	52		56		42	
▪ non	29		25		37	

Notons au sein des enseignants qui ne sont plus en STI2D, une plus forte proportion de formations en dehors du temps d'enseignement. (37% versus 25%)

## Détail selon la situation actuelle du répondant

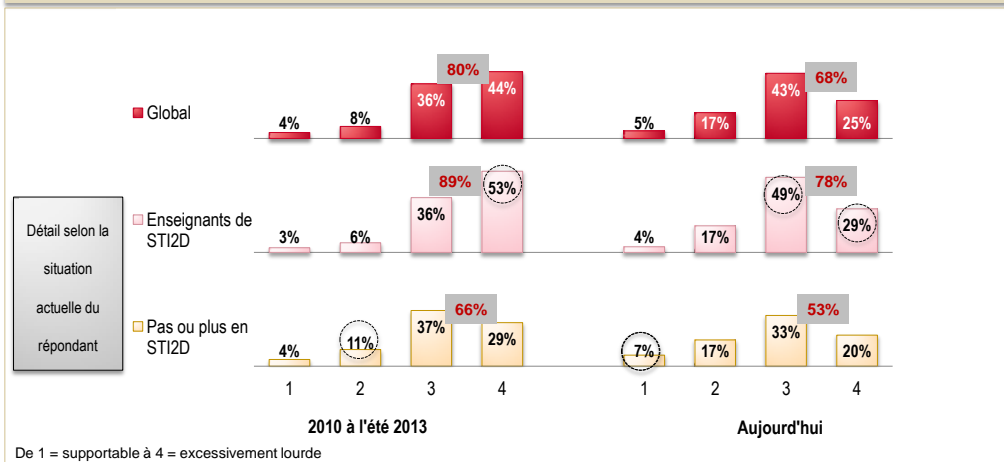
**Q23 - Concernant les formations que vous avez suivies dans le cadre de la réforme, merci d'indiquer votre degré d'accord avec les propositions suivantes :**



## Une charge de travail jugée incontestablement pesante ...

**Q30 - Sur la période 2010 - été 2013, comment évalueriez-vous la charge de travail supplémentaire à vos activités normales d'enseignement qu'il vous a fallu fournir ?**

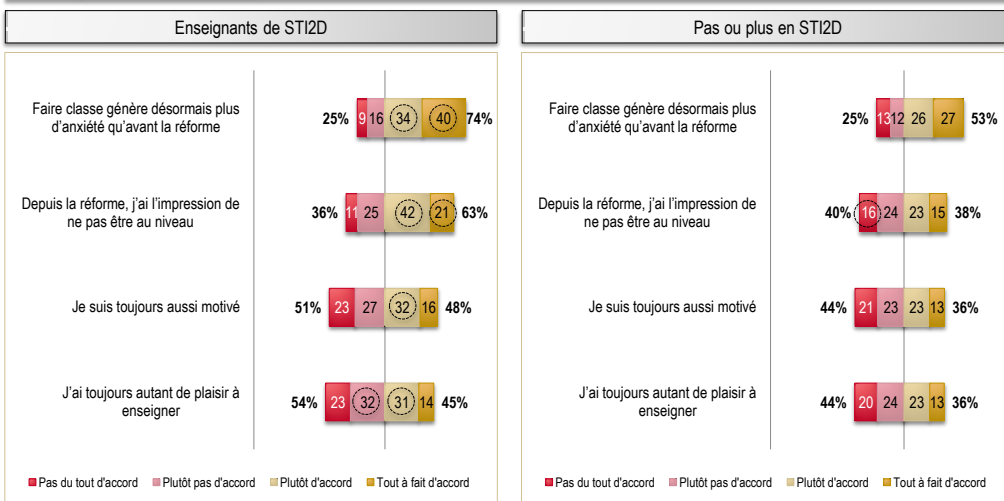
**Q31 - Depuis la rentrée 2013, comment évalueriez-vous la charge de travail supplémentaire que vous devez encore fournir ?**



➔ ... Mais dont le poids s'amenuise. Notons la nette différence d'appréciation entre les 2 populations de répondants.

## Détail selon la situation actuelle du répondant

**Q32 - Merci d'indiquer votre degré d'accord avec les propositions suivantes concernant votre travail d'enseignement aujourd'hui :**

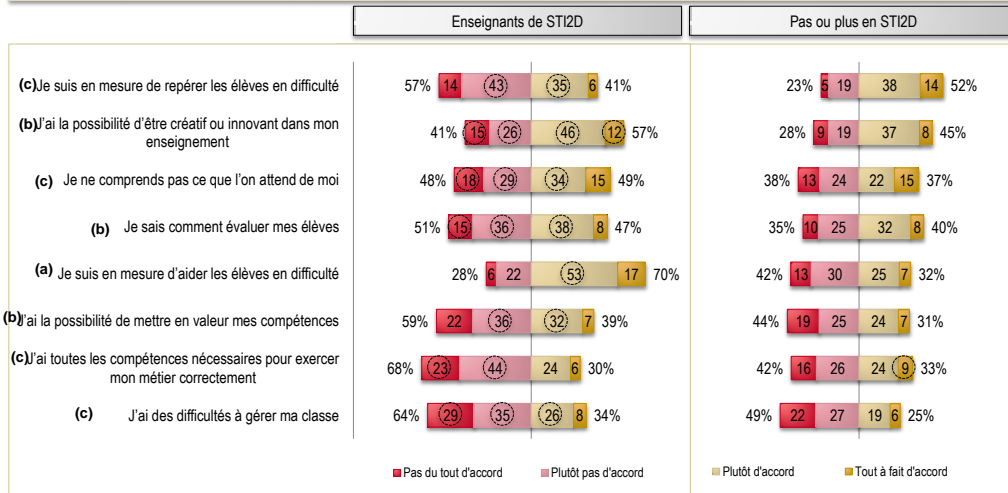


➔ Les STI2D expriment plus leur motivation et leur plaisir à enseigner ... ainsi que leurs préoccupations (anxiété, sentiment de ne pas être au niveau).



## Détail selon la situation actuelle du répondant

Q34 - Votre degré d'accord avec ces propositions concernant votre travail d'enseignement depuis la mise en œuvre de la réforme :



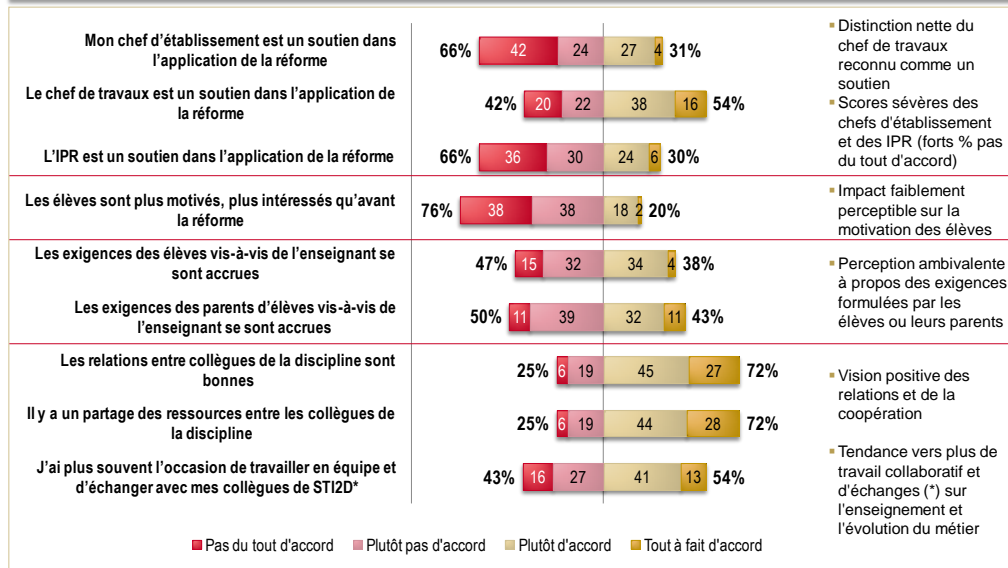
- (a) Les enseignants de STI2D se distinguent nettement sur leur capacité à aider les élèves en difficulté.
- (b) Ils signalent plus que les autres enseignants les points positifs suivants : le caractère créatif ou innovant de leur enseignement, leur capacité à évaluer les élèves, la valorisation de leurs compétences.
- © Les points plus délicats les concernant (comparativement aux autres enseignants) sont le repérage des élèves en difficulté, les attentes à leur égard, la maîtrise des compétences, la gestion de la classe.

Ministère de l'Éducation Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

19

## Rapports sociaux et relations de travail ... bénéfiques entre collègues

Q35 - Votre degré d'accord avec ces propositions concernant votre travail d'enseignement depuis la mise en œuvre de la réforme : base 722 individus

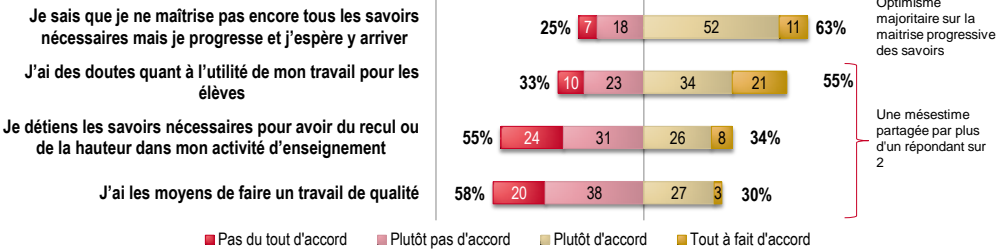


Ministère de l'Éducation Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

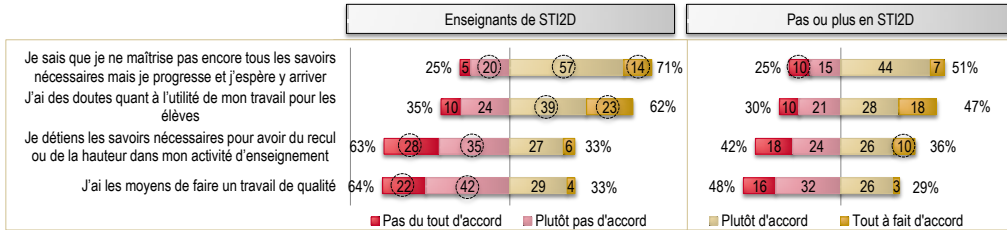
20

## Conflits de valeurs : des doutes

**Q36 - Votre degré d'accord avec ces propositions concernant votre travail d'enseignement depuis la mise en œuvre de la réforme :**



### Q36 - Détail selon la situation actuelle du répondant



➔ Notons une différence d'appréciation entre les sous populations d'enseignants concernant la maîtrise actuelle et future des savoirs, l'utilité de leur travail auprès des élèves.

Ministère de l'Education Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

21

## Un tiers des répondants present son avenir hors de STI2D

**Q37 - Du fait de la réforme, envisagez-vous de ne plus enseigner en STI2D : base 722 individus**

	%
▪ Oui	34
▪ Non	51
▪ Départ prochain en retraite	9

➔ En excluant les prochains départs à la retraite, 36% projettent de quitter leur enseignement en STI2D.

	Global	Age			Sexe		Corps			Taille de l'établissement			
		Moins de 35 ans	Entre 35 et 49 ans	50 ans et plus	Hommes	Femmes	Agrégés	Certifiés	Non titulaires	Moins de 700 élèves	Entre 700 et 1200	Plus de 1200 élèves	Autres
<b>Q37. Du fait de la réforme, envisagez-vous de ne plus enseigner en STI2D ?</b>													
Oui	34	43	38	21	34	33	36	33		29	35	31	52
Non	51	54	54	43	51	50	46	52		50	52	54	36
Départ prochain en retraite	9	0	1	31	9	3	10	9		12	9	8	4
NR	6	3	7	5	5	13	7	6		9	4	6	9

	Global	Niveau d'étude					Expérience antérieure		Ancienneté dans l'établissement				
		Bac+2	Bac +3	Bac +4	Bac +5	Autre	Oui	Non	Moins de 3ans	3 à 6 ans	7 à 10 ans	11 à 15 ans	Plus de 15 ans
<b>Q37. Du fait de la réforme, envisagez-vous de ne plus enseigner en STI2D ?</b>													
Oui	34	33	35	34	34	35	34	33	47	48	38	33	30
Non	51	48	57	55	51	36	46	54	49	43	51	60	50
Départ prochain en retraite	9	13	4	5	8	26	15	6	1	5	0	2	15
NR	6	6	4	7	7	4	4	7	3	5	11	4	5

Ministère de l'Education Nationale - Enquête STI (V2)/JCA Développement - 24 Juin 2014

22