

Compte rendu CHSCTA 25 novembre

Ce CHSCTA s'est déroulé en présence du recteur sur le dossier de l'enquête bien être au travail, c'est une première.

Enquête bien être au travail

Pour le recteur, le service public de l'éducation nationale ne travaille pas sans considérer les élèves et leurs difficultés sociales ... Nous sommes confrontés au chômage d'un grand nombre de jeunes sans diplôme dans notre académie. Quelques soient les personnels, il y a des moments où les difficultés collectives nécessitent une réponse au-delà des réponses individuelles. En 2011, un groupe de travail a été créé pour appréhender de façon systémique les difficultés notamment autour du climat scolaire, les traiter en inter catégoriel et déboucher sur des réponses collectives. Avec l'évolution des CHS en CHSCT, le recteur a demandé d'élargir cette démarche aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) à travers une enquête exhaustive pour dresser un bilan des risques ressentis par les personnels de l'éducation nationale gérés par le rectorat. Les réponses ont été suffisamment nombreuses pour passer à une analyse. Il souhaite que l'analyse soit partagée par le CHSCTA pour apporter des réponses systémiques au-delà des réponses personnelles nécessaires.

Mme Bidot, en charge de l'enquête, a présenté les premières analyses. L'objectif est de mettre en place des actions de prévention en fonction des causes identifiées. Dans la mise en place de l'enquête, il fallait partir de l'étude des violences internes, des violences externes, du stress (c'est en grande partie, la conséquence des 2 précédents). Cela montre la complexité du facteur des RPS. L'enquête s'appuie sur les travaux de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) et le [rapport Gollac](#). Elle est complètement dans le cadre du protocole d'accord cadre de prévention des RPS signé entre la ministre de la fonction publique et les organisations syndicales. Sur plus de 10000 envois, il y a eu environ 3000 retours, ce qui est bien. Un travail statistique a permis de redresser les résultats pour que les tableaux présentés soit une image des réponses de la population totale. On a observé les situations qui donnent du stress ou qui ne génèrent pas de stress. Les différents facteurs de risque peuvent se croiser, s'augmenter.

Les questions de l'enquête sont posées de telle manière qu'une réponse :

- de type « d'accord ou tout à fait d'accord » soit analysée comme ne générant pas de « stress »,
- de type « pas d'accord ou pas du tout d'accord » soit analysée comme générant du « stress ».

Le recteur a proposé de cartographier les éléments cause de ces risques et de travailler sur les causes des ressentis. Pour cela, il faut dans cette instance asseoir la méthode de travail adoptée pour les personnels administratifs et de l'utiliser pour les autres catégories. Cela permettrait de définir les causes et remédier aux risques. Il faut noter que les risques ne sont pas identiques pour toutes les catégories de personnels. Il faut trouver les niveaux de réponse adéquats : académique ou locale. Il faut que chaque risque ait sa réponse.

Une personne sur quatre a mis des commentaires dans la partie « libre » : beaucoup de retours positifs, d'autres simplement pour dire qu'elle n'avait rien à rajouter. Il y avait aussi des craintes sur l'utilité de cette enquête, des réflexions sur sa longueur, sur des formulations. D'autres se sont exprimées sur leur vécu personnel (relation avec les élèves, les parents, mal-vivre...). Cette partie n'a pas fait l'objet d'un dépouillement systématique.

L'analyse sur la population totale permet de mettre en avant 28 items générateurs de stress qui ont permis d'identifier 5 facteurs de risque qui sont l'organisation du travail, l'évolution du travail et son adaptation, l'évaluation et la reconnaissance, le soutien et l'accompagnement, la charge émotionnelle.

L'organisation du travail.

La quantité de travail qui m'est demandée n'a pas augmenté ces dernières années

Je ne suis pas soumis(e) à des contraintes de temps

Mon travail ne m'oblige pas à être plus performant(e)

Dans mon établissement ou service, je n'aurais pas besoin d'un lieu pour m'isoler pour travailler en cas de nécessité

Le temps consacré au travail n'empiète pas sur ma vie privée

Je ne manque pas de temps pour communiquer efficacement

J'ai suffisamment de temps pour réaliser mon travail

Les objectifs fixés par les responsables sont réalistes

Je n'ai aucune difficulté à assurer ma charge de travail

Évolution du travail/adaptation

Mon travail n'est pas plus complexe qu'il y a quelques années

Le rythme des réformes est satisfaisant

Les nouvelles technologies n'introduisent pas de contraintes nouvelles dans mon travail

Ça ne me gêne pas d'être fréquemment interrompu(e) et dérangé(e) dans mon activité

Je dispose de tous les moyens pour faire face aux difficultés que je rencontre

Les règlements et procédures facilitent mon travail

Évaluation/reconnaissance

L'image que la société renvoie de mon travail est valorisante pour moi

La société reconnaît l'importance de mon travail

Ma rémunération correspond à mon investissement au travail

Mes perspectives de carrière sont réelles

Mes compétences sont prises en compte dans les perspectives d'évolution de carrière qui me sont offertes

Mes perspectives de promotion sont satisfaisantes

J'envisage de mettre en œuvre une mobilité hors éducation nationale

Soutien/accompagnement

Les réformes sont suffisamment explicitées

La mise en œuvre des réformes est satisfaisante

Charge émotionnelle

Je ne me sens pas responsable des résultats de mes élèves

Je n'ai pas besoin d'un sas géographique ou temporel entre mon lieu de travail et mon domicile

Il ne m'arrive jamais de ne pas dormir à cause de mon travail

Je me sens rarement tendu(e), énervé(e)

Pour les personnels administratifs & techniques, 18 parmi ces 28 items sont mis en avant.

Le recteur souhaite avoir des réponses pour la fin de l'année scolaire pour les administratifs. Pour les autres catégories, les réponses devraient être élaborées pour le début 2015, limite fixée par l'accord cadre. Le groupe de travail va réfléchir avec des universitaires pour passer des réponses de l'enquête à la définition précise des risques. Puis il y aura travail du CHSCTA pour trouver les causes des risques et les moyens de les diminuer ou de les éradiquer.

Pour la FSU, nous avons souligné l'intérêt de cette enquête, fait état de difficultés pour l'utilisation des items entre les phrases négatives et positives, sur le vocabulaire (hiérarchie qui peut être multiple ; réforme, celle que l'on souhaite ou qu'on nous impose). Nous avons pensé que la méthode de travail définie par le recteur convenait mais nous avons demandé à être plus associé au traitement de l'enquête ; ce ne sera pas le cas, il faudra attendre que le groupe de travail ait défini les risques pour que nous soyons associés à la réflexion sur les causes et les remèdes.

Compte rendu d'activités ISST.

L'Institut des Sciences Sociales du Travail (ISST) a terminé sa formation, a participé aux CHSCTD et a mis en ligne des ressources sur le site rectoral. Il a effectué 9 visites : une école et un collège par département. Il a retenu comme principaux indicateurs : évaluation des risques, fonctionnement des assistants de prévention, réalisation des contrôles techniques, labo de collège, direction d'école, registre santé sécurité au travail. Il a noté que les registres sont plutôt présents dans le 2nd degré, Document Unique (43% déclarent avoir un DU mais avec parfois des difficultés de mise à jour). Il annonce la mise en place d'une application numérique qui devrait faciliter la rédaction du Document Unique et permettre d'avoir une image académique de la prévention. Il note des difficultés de fonctionnement des Commissions Hygiène et Sécurité des établissements

Questions diverses

Formation CHSCTA : une session aura lieu sur le volet du handicap le 11 décembre avec TH Conseil, structure reconnue sur cette question et par le FIPHFP (fonds d'indemnisation des personnels handicapés de la fonction publique). Il y aura une autre journée en formation.

Situation de la DSDEN 70 : Mme la responsable Ressources Humaines explique que le secrétaire général (SG) et le DASEN en sont saisis, ils verront comment travailler sur cette question. Il n'y a pas eu de SG pendant 2 ans, cela provoque des remises à plat et des changements d'horaires.

Problème de la médecine scolaire de Belfort : Le recrutement est acté, il faut trouver un contractuel.

Déménagement du rectorat : Un exercice alarme incendie a eu lieu sur le site Carnot, quelques dysfonctionnements. Sur le site Sarail, c'est une cité administrative, il faut voir avec le gestionnaire de cette cité, il faut aussi un assistant de prévention du rectorat sur ce site.

Problème des poussières d'amiante sur le site Convention : Le secrétaire général du rectorat indique qu'il n'y a pas de poussière. Le désamiantage se fait dans un confinement spécial. C'est pourquoi les travaux ont lieu sur un site non occupé.

Réforme STI-STL : Le dernier CHSCTA de mai 2013 a émis un avis à l'initiative de la FSU. Nous avons rappelé que des enseignants sont en détresse dans l'académie et que les collègues disent qu'ils ne peuvent pas être compétents dans tous les champs.

Les réponses du rectorat :

La co-intervention : cela coûte en heures d'enseignement, ce n'est pas réaliste. Le MEN a été attentif à l'occasion du décès d'un enseignant d'Aix-Marseille lors d'un CHSCTM exceptionnel. Le MEN va donner des recommandations ou des orientations, va mener une enquête. Il y aura demain un groupe miroir académique. Les conditions de formation

doivent rester une priorité, le recteur ne considère pas que l'ensemble des enseignants de STI sont en capacité de faire leur activité avec confort et efficacité. Sur les nominations, le rectorat essaie de donner satisfaction au mouvement, mais il ne peut s'engager pour qu'il n'y ait pas obligation de faire techno en collège. Pour le SG, il faut que les IA-IPR se saisissent de cette difficulté. Les enseignants ne peuvent avoir une vision aussi complète sur l'ensemble des champs que sur un champ. Il ne sera pas demandé la même qualité pédagogique sur tous les champs. Il faut poursuivre l'accompagnement car il y a un malaise. Il précise qu'il y aura une réponse écrite.

Suite : Lors du comité miroir du 26/11, les réponses concernant le vœu n'ont pas changées, néanmoins après une pause cette année, le rectorat semble vouloir remettre l'accent sur la formation des collègues. Une enquête concernant la formation et le dispositif d'accompagnement souhaité devrait être mise en place à destination de tous les enseignants de STI avant la fin 2013.

Les représentants FSU au CHSCTA