

COMITÉ MIROIR VOIE PROFESSIONNELLE 29 AVRIL 2019

Madame Marie-Laure JEANNIN, secrétaire générale de l'académie

Monsieur Géraud VAYSSE, secrétaire général adjoint, DRH

Monsieur Frédéric PATOUT, secrétaire général adjoint, DOP

Monsieur Fabrice PEYROT, Doyen du collège des IEN ET-EG-IO

Monsieur Sébastien MARMOT, DAFPIC

Madame Isabelle RIBEIRO, Responsable de DOS

Madame Nathalie MENGUY, Adjointe DOS

Madame Christine FLAMME, proviseure du lycée professionnel Jacques Prévert de Dole

Monsieur Gilles QUIGNARD, proviseur du lycée professionnel Pierre-Adrien Pâris de Besançon

Monsieur Jean-Jacques DAGAEFF, conseiller de prévention

Madame Virginie BOUVOT, professeure de lycée professionnel (FSU), lycée professionnel Le Corbusier de Lons-le-Saunier

Madame Karine THUILLIER, professeure de lycée professionnel (FSU), lycée professionnel Jouffroy d'Abbans de Baume les Dames

Monsieur Mathieu LARDIER, professeur de lycée professionnel (FSU), lycée professionnel Xavier Marmier de Pontarlier

Monsieur Laurent LECUYER, professeur agrégé (FSU), lycée Paul-Emile Victor de Champagnole

Monsieur Francis CURTY, professeur de lycée professionnel (Sgen-Cfdt), lycée Pierre-Adrien Pâris de Besançon Absent

AVIS N°3

En application de l'article 57 décret 82-453 , Dans le cadre de la mise en place de la réforme du lycée professionnel.

le CHSCTA demande à être associé, à l'étude de l'impact immédiat et à plus long terme de la réforme sur les personnels.

Un groupe de travail doit être mis en place et se réunir autant que nécessaire afin d'évaluer précisément les conséquences de la mise en place des nouveaux enseignements sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels, notamment :

- L'organisation du travail(charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches, relations au travail...)
- la durée et les horaires de travail
- Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Méthodologie proposée par la FSU :

Ressources :

IMPACTS REFORMES DU LYCÉE PRO (Ressources Guide d'élaboration d'une étude d'impact en matière de ressources humaines 2016 DGAFP)

Se baser sur les facteurs de risques identifiés par L'INRS

Les risques identifiés sont de deux ordres :

Les risques physiques (P1) : Cette famille de risques englobe tous les **phénomènes physiques et les nuisances** qui peuvent avoir un impact sur la **santé humaine**. Ces risques seront principalement localisés aux niveaux des enseignements mettant en œuvre des activités pratiques et augmentent en fonction du **nombre d'élèves et de la qualité des locaux**.

Les facteurs de risques : (INRS) Six catégories de facteurs de risque psycho-sociaux

Intensité et temps de travail (PS1)

Cette première catégorie comprend les notions d'« exigences psychologiques » (voir modèle de Karasek) et « d'efforts » (voir modèle de Siegrist) mais plus largement **les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires, les longues journées de travail, le travail en horaires atypiques, l'imprévisibilité des horaires de travail...**

Exigences émotionnelles (PS2)

Les exigences émotionnelles font référence à la nécessité de maîtriser et façonner ses propres émotions. Elles concernent essentiellement les métiers de services : exigence de sourire ou de bonne humeur, **tensions avec le public**, contact avec la souffrance ou la détresse humaine. **L'exigence de devoir cacher ses émotions** peut également concerner d'autres secteurs d'activités quand la culture dominante de l'entreprise est le contrôle total de soi en toutes circonstances et **l'affichage constant d'une « attitude positive »**.

Manque d'autonomie (PS3)

L'autonomie au travail désigne **la possibilité d'être acteur dans son travail**. Elle rejoint la notion de « latitude décisionnelle » » (voir modèle « job strain » de Karasek) et inclut non seulement les marges de manoeuvre (la possibilité de s'auto-organiser dans son travail) mais également **la participation aux décisions qui concernent directement son activité ainsi que l'utilisation et le développement de ses compétences**.

Rapports sociaux au travail dégradés (PS4)

Les rapports sociaux au travail ont été très étudiés, notamment au travers du « soutien social » (voir modèle de Karasek), de « l'équilibre efforts – récompenses » (voir modèle de Siegrist) et de la « justice organisationnelle » (équité dans la distribution des ressources et des avantages, au regard des efforts accomplis et en comparaison avec ce que donnent et reçoivent les collègues occupant un poste similaire). **Ils incluent les relations avec les collègues ou avec la hiérarchie**, les perspectives de carrière, **l'adéquation de la tâche à la personne**, les procédures d'évaluation du travail, l'attention portée au bien-être des salariés. Ils portent également sur les « pathologies » des rapports sociaux comme le harcèlement moral.

Conflits de valeurs (PS5)

Les conflits de valeurs renvoient à l'ensemble des **conflits intrapsychiques consécutifs à la distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs professionnelles, sociales ou personnelles des salariés**. Par exemple : faire un travail que l'on juge inutile, vendre un crédit à des personnes à très faibles revenus, faire la promotion d'une méthode que l'on sait inefficace, etc.

Insécurité de la situation de travail (PS6)

L'insécurité de la situation de travail comprend à la fois l'insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire) et **le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail** (restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier...).

Cadre de la réforme vu par la FSU:

Discours officiel

déficit d'attractivité lié à une valorisation insuffisante des formations pro ⇒ Attirer davantage de jeunes
pb adaptation offre/besoins des territoires et enjeux ⇒ mieux former aux compétences nouvelles liées aux mutations technologique et environnemental

taux d'insertion insuffisant ⇒ mieux accompagner les lycéens vers la poursuite d'étude et une insertion professionnelle.

Historique

2009 passage du bac pro 4 à 3 ans ⇒ Blanquer à la DEGESCO. ⇒ baisse de l'employabilité des jeunes

DGH : globalement en baisse malgré l'introduction du co-enseignement

⇒ légère baisse des heures enseignants

⇒ forte baisse des horaires élèves

Rapport Marcon/Calvez février 2018 ⇒ programmes enseignement général (vote contre CSE) « Bulletin officiel spécial n°5 du 11 avril 2019 »

⇒ mise en œuvre au 1^{er} sep 2019 ??

Lycée PROFESSIONNEL : identification

Ce qui change par rapport à l'existant :

1. Co-intervention
2. chef d'œuvre
3. consolidation accompagnement orientation,
4. Famille de métiers
5. mixage des publics (apprentis/voie sco) & CAP en 1,2,3 ans
6. Traiter à part la troisième Prépa métier (pré apprentissage ?)

1. Co-intervention

En noir, ce que la FSU a évoqué

En rouge les éléments donnés en séance par l'institution

Ce qui change	Les impacts	Facteurs de risques	Accompagnement	Suivi
Travail à deux pour une classe	⇒ nécessité de connaître les 2 programmes. ⇒ nécessité d'avoir une équipe équilibrée. ⇒ nécessité d'avoir une forte concertation/adaptation. ⇒ gestion des EDT.	Intensité et temps de travail (PS1) contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires, Rapports sociaux au travail dégradés (PS4)	2nde journée de formation ? SG : Plus de liberté pédagogique. il faut qu'on dise ce que n'est pas la réforme. Formation PAF 2020	
Faire « passer » son programme en partie sur la intervention avec un horaire élève réduit.	⇒ temps élèves réduit ⇒ être + efficace	Conflits de valeurs (PS5) la distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs professionnelles. Intensité et temps de travail (PS1) contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous,	2nde journée de formation ?	
Travail dans une zone « atelier »	Risque de ne pas pouvoir travailler en toute sécurité pour les enseignants « généraux »	Les risques physiques (P1) : Intensité et temps de travail (PS1) l'exigence de polyvalence non maîtrisée,	EPI à la charge des établissements	
Objectif affiché : donner du « SENS » aux disciplines générales	⇒ négation du travail effectué ⇒ nouveaux programmes non conçus pour donner du SENS.	Conflits de valeurs (PS5)	2nde journée de formation ?	

2. chef d'œuvre.

La notion même de chef d'œuvre telle qu'elle est « définie » nous amène directement vers le facteur de risque **Intensité et temps de travail (PS1) l'existence d'objectifs irréalistes ou flous**

Le chef-d'œuvre est une démarche de **réalisation très concrète** qui s'appuie sur les compétences transversales et professionnelles travaillées dans sa spécialité par l'élève ou l'apprenti 1 . Il est l'aboutissement **d'un projet pluridisciplinaire** qui peut être de type individuel ou collaboratif. Sa réalisation concerne tous les élèves et apprentis de CAP sur le cycle de formation et tous les élèves/apprentis des baccalauréats professionnels sur le cycle terminal (classes de première et terminale).

Le chef-d'œuvre systématise et incarne **la pédagogie de projet** dans l'enseignement professionnel. Pour autant, il ne doit pas être un projet comme un autre. Il est un moment et un objet de formation exceptionnel dans le parcours l'élève contribuant à sa motivation et à son développement personnel. Il vise aussi à **promouvoir l'excellence professionnelle** du candidat dans un but de valorisation de son parcours de formation auprès des futurs recruteurs. L'évaluation du chef d'œuvre permettra de valoriser pour chaque élève/apprenti sa contribution personnelle et aussi lorsque ce sera le cas son action dans un cadre collectif.

Ce qui change	Les impacts	Facteurs de risques	Accompagnement	Suivi
Commence dès la 1ère année en CAP	<p>⇒ nécessité de lancer l'activité sans connaître les programmes de la partie pro !</p> <p>⇒ EDT mis en place avant la définition des chefs d'œuvre</p> <p>⇒ nécessité de lancer l'activité sans connaître les jeunes.</p> <p>⇒ nécessité de lancer l'activité sans que les jeunes n'aient acquis de « compétences ».</p>	<p>Intensité et temps de travail (PS1) contraintes de rythme, les instructions contradictoires,</p> <p>Exigences émotionnelles (PS2) tensions avec le public,</p> <p>Conflits de valeurs (PS5) la distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs professionnelles.</p>	<p>Fiche méthodologique espace partagé.</p> <p>Ressource ministère.</p>	
Travail en équipe	<p>⇒ nécessité de connaître les programmes et la démarche de projet.</p> <p>⇒ nécessité d'avoir une équipe équilibrée</p> <p>⇒ nécessité d'avoir une forte concertation/adaptation</p> <p>⇒ gestion des EDT</p>	<p>Intensité et temps de travail (PS1) contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires,</p> <p>Rapports sociaux au travail dégradés (PS4)</p>		
Travail dans une zone « atelier »	Risque de ne pas pouvoir travailler en toute sécurité pour les enseignants « généraux »	<p>Les risques physiques (P1) :</p> <p>Intensité et temps de travail (PS1) l'exigence de polyvalence non maîtrisée,</p>		

Échanges lors de ce comité

SG : Ouverture de la réunion puis donne la parole à M le doyen des IEN pour qu'il présente le calendrier des actions effectuées.

IEN : RÉFORME abordée dès la rentrée dans le guide de rentrée.

A partir de là, énumération des temps de réunions ayant eu lieu (la prise de note n'est sûrement pas parfaite)

Diff réunion disciplinaire ont eu lieu : jusqu'en janvier

11 janvier ⇒ diff temps.

Réunion organisation syndicale ⇒ grille horaires

CTA

Collègue DOS ; 25,28,30 janvier réunion chef familles de métiers

diff réunion en interne

13 mars séminaire chef d'étab ⇒ transformation voie pro & réforme lycée

7-29 mars formation transversale 13 réunions,

temps pp de 3ème

8 avril==> réunion branche pro 89 branches Recteur + marc foucalt

mai 2nde journée formation transversale. La 1ère journée plutôt de type information

DEGESCO : demande journée concertation

en mai 2 journées en plus. 1 journée formation transversale

4juin. Difor +dec

12 juin. Réunion avec élèves CAVL + fédération parents élèves

ensuite journée formation disciplinaire. Ex 26 juin : maths physique svt

SG : A l'issue de cette présentation linéaire, Mme la SG nous donne la parole. Cette présentation calendaire ne nous semblant pas répondre au travail du jour, Virginie Bouvot prend la parole.

VB : cadre de la réforme (doc ci-dessus) + évocation des points listés sur la co-intervention en insistant sur les facteurs de risques.

Quelques extraits des échanges :

SG : Je ne suis pas certaine que cela soit en imposant qu'on soit plus efficace. Souplesse, liberté pédagogique. On entend les tensions qu'il peut y avoir.

Chef Prévert : je veux vous rassurer, co-intervention existe déjà EGLS. Vous savez faire des choses, il y a énormément de projet. Retrouver du sens c'est important. Ce temps de concertation est important. Il est important que vous sachiez ce que vous ferez. Vous êtes habitués à faire de la concertation. Quelques périodes de l'année pour le phasage. 14 mai, réunion, comment faire pour que ces regroupements aient du sens, à voir ?

FSU : 1ere journée de formation. Le ressenti des collègues a été une journée d'information et non de formation.

Doyen IEN : les personnes qui s'expriment sont plutôt ceux qui sont contre, de nombreux collègues sont venu nous remercier. Questionnaire non remplie. On est là pour dire les choses. Les choses qui pouvaient être dites ont pu être dite

FSU : Beaucoup de collègues n'ont pas bien vécu la 1ère journée.

FSU : si on s'inquiète c'est pour nos élèves.

Doyen IEN : On comprend le malaise de certain professeur.

SG : quelle est la représentativité des expressions ? Qui n'est pas la somme des propositions individuelles.

FSU : la co-intervention se prépare, nous ne sommes pas animateurs de séance. Les enseignements sont inquiets.

Que retenir de cette réunion.

- Le rectorat n'a pas dans sa méthode, étudié chaque changement et les risques potentiels associés.
- Que notre analyse des facteurs de risques n'est pas remise en cause, mais que l'institution n'en prend pas la mesure.
- Sur les risques évoqués dans le champs co-intervention et chef d'oeuvre, la 2nde journée de formation semble être le seul éléments concret proposé.
- Le mot « rassurer » évoqué plusieurs fois.
- Il n'y a pas de dispositif de suivi de prévu hormis les retours via IEN.
- La FSU à fortement insisté sur le fait:
 - que le calendrier était trop contraint
 - que la pression était répercuté sur les enseignants à l'interface avec les jeunes
 - la charge de travail des enseignants était fortement augmentée , concertation, formation, etc (ce qu'a reconnu la SG, sans prévoir quoi que ce soir pour la compenser)
 - qu'il fallait que l'institution entendent les risques que nous évoquons et qu'ils devait en prendre la mesure.
 - Que l'institution devait fournir aux personnels des éléments « concrets » pour aborder cette réforme et ne pas se « contenter » de documentation papier. Exemple formation à la co-intervention par un binôme d'IEN en situation réelle.

A 16h, Mme la SG indique qu'elle doit quitter la séance. La FSU demande quand aura lieu la prochaine réunion.

Les échanges la positionne en début d'année scolaire prochaine pour faire le point notamment sur la seconde journée de formation et les conditions de rentrée.