



Profession ÉDUCATION

N° 274 | Janvier-février 2020 | 2,50 €



CONDITIONS DE TRAVAIL
PRÉVENIR
PLUTÔT QUE SUBIR

3 ÉDITO

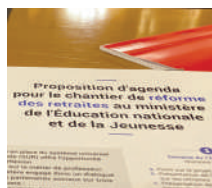
Le 12^{ème} congrès du Sgen-CFDT

Du 25 au 29 mai 2020, les militants des syndicats se réuniront en congrès à Dijon. Un temps fort où sera dressé le bilan de la mandature écoulée et dessinée l'orientation des quatre années à venir.

4 ACTUALITÉ

Carte scolaire 2020

Les contraintes techniques et budgétaires, seule boussole du ministère.



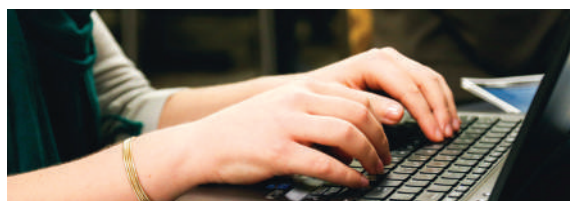
Réforme des retraites et revalorisation

Dans le temps de dialogue social qui s'engage, le Sgen-CFDT réclame, pour tous les personnels, une revalorisation qui ne soit pas soumise à contrepartie.

Réseau Canopé

Ouverture d'une concertation, sur fond de crise.

7 DOSSIER



Conditions de travail : prévenir plutôt que subir

Depuis une dizaine d'années, d'importants accords obligent l'État employeur à développer une politique de prévention des risques professionnels. Pour autant, les outils sont-ils connus, suffisants et correctement employés ?

17 INFO PRO

Personnels administratifs, techniques, de laboratoire et de santé

Acteurs et actrices clés de l'enseignement agricole...



Hors-classe des professeurs des écoles

2020 sera à marquer d'une pierre blanche avec un taux de promotions à la hors-classe pour les professeurs des écoles égal à celui des autres corps du second degré.

18 MILITANT-E-S

Le Sgen-CFDT en congrès : démocratie syndicale

Déroulement des temps de rencontres et d'échanges, de réflexions et de votes...

19 REPORTAGE

Lancement d'une nouvelle collection, « Ma différence », aux Presses universitaires de Grenoble

Entretien avec Viviane Huys, autrice du premier opus de la collection : *Hier, j'ai rencontré Martin. L'autisme d'Hector au quotidien* (illustrations de Guillaume Leyssenot).



DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR EN CHEF :** Franck Loureiro. **RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE :** Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier et Aline Noël. **DIRECTRICE ARTISTIQUE :** Karine Chevrier. **RÉDACTION :** Philippe Antoine, Gisèle Baulant, Annie Catelas, Jean-Pierre Colonna, Florence Dubonnet, Jean-Luc Evrard, Vincent Gomez, Christophe Huguel, Franck Loureiro, Vincent Loustau, Jean-Marc Marx, Odile Nave, Aline Noël, Claudie Paillette, Sylvie Perron, Delphine Roger, Cécile Rossard, Alexis Torchet. **IMPRESSION :** L'Artésienne - Liévin. **N° CPPAP :** 1020S07555. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75 950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mèl : fede@sgen.cfdt.fr - <http://www.sgen.cfdt.fr> **Publicité :** IM Régie, 23 rue Faidherbe 75011 Paris / email : impub@impub.fr / Tél. 01 40 24 15 33. **PHOTO DE COUVERTURE :** PDPics/Pixabay





Franck Loureiro
Secrétaire général adjoint

ÉDITO

En mai, toutes et tous à Dijon !

LE SGEN-CFDT ORGANISE SON 12^{ème} CONGRÈS du 25 au 29 mai à Dijon. Dans un contexte politique et social tendu, alors que les syndicats sont questionnés dans leur rôle, leur efficacité, leur existence même, notre congrès doit être l'occasion de montrer le syndicalisme que nous portons avec la CFDT : indépendant des partis, efficace. Un syndicalisme qui se construit sur les lieux de travail, près des agent·e·s que nous accompagnons au quotidien pour les aider à agir sur leur travail. Un syndicalisme de propositions qui utilise tous les espaces de discussions pour porter haut les valeurs de solidarité et de progrès. Un syndicalisme de l'espérance, prêt à agir partout, pour toutes et tous. Un syndicalisme de négociation, pied à pied, de chaque article du projet de réforme des retraites.

Il nous faut en effet exiger que la pénibilité soit reconnue par des mesures de prévention et par des dispositifs de réparation : aménagement des fins de carrière, départ anticipé sans malus, etc. Il nous faut convaincre du bienfondé de nos revendications en matière de revalorisation des rémunérations pour toutes et tous, partout, toujours, sans baisser les bras par désespoir ou facilité. C'est ce dynamisme et cette force de conviction qui seront présents à Dijon. Car nous voulons que le syndicalisme vive.

17 février 2020

Évolution du nombre annoncé de postes pour la rentrée scolaire 2020



440 postes sont **créés** pour **42 520 élèves de moins** (- 0,7 %). D'importants écarts sont observés d'une académie à l'autre : de **-83 postes** (Nord) à **+243** (Versailles).



440 postes sont **supprimés** (soit -820 ETP) pour une augmentation de **22 484 élèves** (+0,5 %). Là encore, des écarts sont observés : de **-118 ETP** (Nancy-Metz) à **+99** (Créteil).



Zéro création ou suppression de postes, mais des écarts allant de **-9** (Nord) à **+10** (Mayotte).

Carte scolaire 2020

Un ministère comptable

Par Vincent Gomez

Lors du comité technique ministériel de l'Éducation nationale (CTMEN) du 18 décembre 2019, la ventilation des moyens budgétaires, académie par académie pour les personnels administratifs ainsi que pour les premier et second degrés, a été dévoilée.

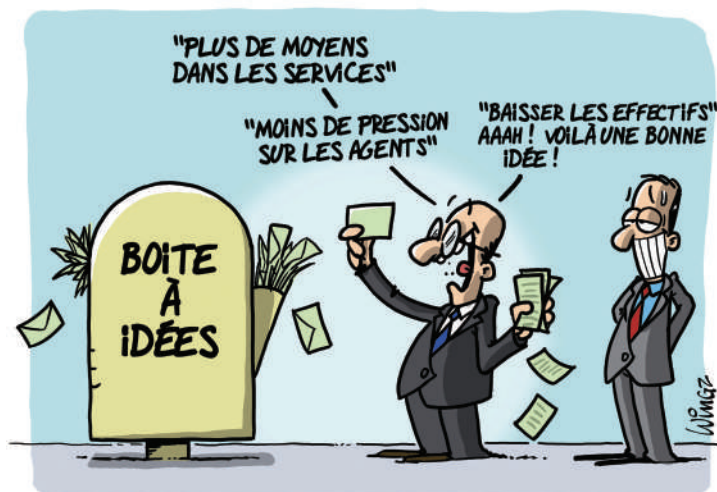
Concernant les personnels administratifs¹, l'absence de création de poste provoquera obligatoirement des redéploiements entre les académies (en fonction des évolutions démographiques et des ouvertures d'établissements dans le second degré, entre -9 et +10 postes). Dans le premier degré², la priorité affichée du ministère est « actée » avec la création de 440 postes malgré une baisse démographique de 42 520 élèves. Les différentes priorités (formation continue, décharge de direction, remplacement...) ne pourront être appliquées dans les écoles. Dans le second degré³, est annoncée la suppression de 440 postes d'enseignant malgré une hausse démographique de 22 484 élèves. En réalité, la diminution est plus fortement sentie dans les collèges et lycées. Comme l'an passé, le ministère joue de la diminution des postes de stagiaires et s'appuie sur les postes non pourvus par des titulaires. Finalement, ce sont 880 équivalents temps plein de moins qui sont prévus dans le second degré, en grande partie transformés en heures supplémentaires.

Les conditions de travail de tous les personnels se retrouveront une nouvelle fois dégradées. Alors que leurs missions ne cessent de se multiplier, que les attentes institutionnelles et celles des usagers se renforcent, la vision purement comptable du ministère est très en-deçà des attentes portées par le Sgen-CFDT.

¹ <https://bit.ly/2v2w1kd>

² <https://bit.ly/31xydFF>

³ <https://bit.ly/381aYNn>





L'avis du Conseil d'État

Alerte sur la revalorisation ?

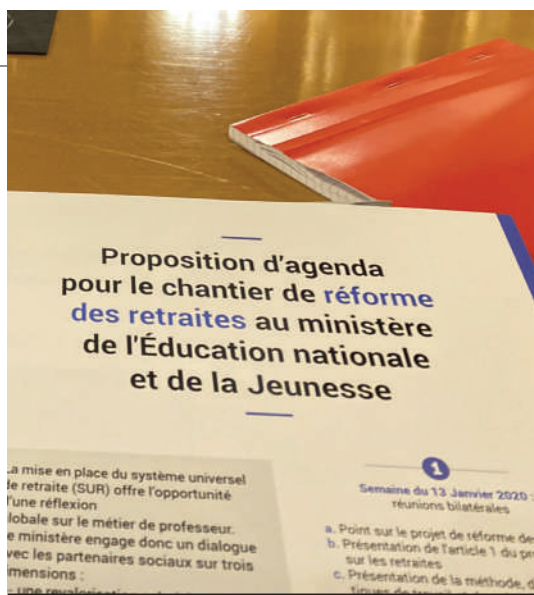
Le Conseil d'État a rendu un avis critique sur l'article 1 du projet de loi de réforme des retraites. Cet article prévoit la revalorisation des enseignants et des chercheurs.

Le Conseil d'État ne conteste pas le caractère constitutionnel de la revalorisation mais le fait que la loi puisse contenir des dispositions qui contraignent le gouvernement à déposer une autre loi pour les respecter. Le gouvernement a fait le choix de conserver cette disposition pour marquer sa volonté de conduire les revalorisations indispensables pour compenser le nouveau mode de calcul des retraites.

Quel que soit le résultat d'un éventuel recours devant le Conseil constitutionnel, la loi de programmation ne serait pas pour autant remise en question. • J.-M. M.

Retrouvez
toute l'actualité
sur notre site
sgen-cfdt.fr

© Jean-Marc Marx



Réforme des retraites et revalorisation

Pas de contrepartie !

Par Jean-Marc Marx

Conformément au calendrier présenté par Jean-Michel Blanquer, les concertations avec les organisations syndicales représentatives ont débuté le 23 janvier. Elles se poursuivront jusqu'à fin mars. Les synthèses de ces discussions serviront de base à une négociation (d'avril à juin) en vue de la préparation du projet de budget 2021 et d'un projet de loi de programmation pluriannuel.

Cette loi définira les engagements budgétaires de l'État vis-à-vis des enseignants mais aussi des conseillers principaux d'éducation, des psychologues de l'Éducation nationale, et des personnels de la formation continue, de direction, d'inspection.

La revalorisation de la rémunération de tous les enseignants et la compensation des effets de la réforme des retraites (pour les générations nées après 1975) tiennent une place centrale dans les discussions. Mais les « ateliers » programmés portent aussi sur d'autres thèmes : missions, parcours professionnels, formation, qualité de vie au travail, santé au travail, action sociale, égalité professionnelle femmes-hommes.

Pour le Sgen-CFDT, il y a enfin matière à un dialogue social concret et structuré. Il reste à vérifier qu'il produira des avancées pour *tous* les personnels et que la revalorisation ne sera soumise à aucune contrepartie de nature à augmenter ou intensifier le travail.

Le Sgen-CFDT demande que des mesures tangibles soient prises très rapidement.

<https://huit.re/infos-pour-2021>

En bref

Premiers engagements ministériels

La revalorisation démarrera dès 2021 pour les personnels en début ou milieu de carrière, avec une augmentation du budget de l'Éducation nationale de 500 millions d'euros. Une augmentation qui s'ajoute à celle déjà prévue par ailleurs (politiques éducatives, effet mécanique des promotions de corps, de grade et de changement d'échelon des personnels). Des augmentations équivalentes, étalées sur plusieurs années, doivent permettre à terme une hausse du budget annuel de l'Éducation nationale de l'ordre de 10 milliards d'euros. • J.-M. M.

Revalorisation : chaque filière doit y trouver son compte !

Le nouveau système de retraite intégrera les primes dans le calcul de la pension. Les agents de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ont des niveaux de primes plus bas que dans d'autres ministères. Des agents exerçant des missions et/ou ayant des carrières similaires auraient donc des niveaux de pension différents si leurs primes diffèrent pendant la carrière.

Afin de rétablir l'équité entre ministères, le Sgen-CFDT demande une revalorisation des primes de tous les personnels, en particulier ceux des bibliothèques, des filières ingénieurs, techniciens de recherche et de formation, administratives, de santé et sociales qui s'interrogent légitimement sur leur sort. Pour eux, les montants planchers de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise doivent être revus à la hausse. • J.-M. M.

Pour aller plus loin

<https://bit.ly/31DU59v>

<http://sgen.net/petition-biatss-retraite/>

Prochains rendez-vous

25 février : formation des enseignants.

3 mars : qualité de vie au travail et amélioration de la condition enseignante.

12 mars : égalité femmes/hommes.

Fin mars : conférence internationale sur le métier enseignant.

Début avril : séminaire de synthèse.

En bref

E3C, ou pourquoi faire simple ?

Les épreuves communes de contrôle continu (E3C) sont également organisées dans les lycées agricoles où le bac Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant, et les bacs professionnels sont déjà évalués, tout ou partie, en contrôle en cours de formation. Prévoir un calendrier, construire un sujet, adapter la correction, préparer les élèves ne font plus débat et assurent la réussite des élèves non seulement aux examens mais aussi pour leur insertion professionnelle. Il est donc incompréhensible de devoir piocher dans une banque nationale de sujets et d'inventer des tracasseries techniques et administratives qui alourdissent la charge de travail, du temps pris sur les temps d'apprentissages au profit de temps formalisés d'évaluation. • G. B.

Handicap et retraite anticipée

Quel que soit leur statut, les travailleurs handicapés disposent du même droit à retraite anticipée.

Pourtant, les fonctionnaires ne sont pas cités sur la page du secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, et le site de la fonction publique n'est toujours pas à jour. Seul le site retraitesdeletat.gouv.fr donne les bonnes informations.

Le guide des pensions de retraite de la CFDT retraités¹ fournit toutes les informations nécessaires, ainsi qu'un simulateur permettant de savoir si l'on remplit les conditions de durée d'assurance et de durée cotisée en tant que travailleur handicapé au taux d'au moins 50 %. • O. N.

¹ <https://huit.re/retr-anticipee-handicap>

Inclusion : audience au Cese

Le 15 janvier, le Sgen-CFDT a présenté son projet pour des équipes pluriprofessionnelles au service de l'École inclusive¹ au Conseil économique, social et environnemental (Cese), dans le cadre de ses travaux sur le thème de la prise en charge scolaire, médicale et médico-sociale des enfants en situation de handicap. Le Cese émettra un avis courant 2020. • A. C.

¹ <https://bit.ly/38AFH48>

Réseau Canopé

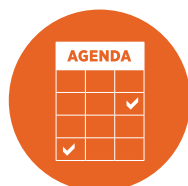
Concertation, sur fond de crise

Par Delphine Roger

Le 29 janvier, Édouard Geffray, directeur général de l'enseignement scolaire, ouvrait la concertation sur l'avenir de Réseau Canopé. Les représentants des personnels ont pris acte et redit leur incompréhension face aux décisions annoncées au conseil administratif de décembre (coupes budgétaires, démantèlement du réseau, suppressions de missions). Ils ont pointé le maître des équipes, largement décrit au CHS-CT d'établissement du 26 janvier.

La concertation durera jusqu'en avril, en présence de toutes les directions ministérielles concernées et de la direction de l'établissement. Deux chantiers s'ouvrent : les missions de l'opérateur et son ancrage territorial. Édouard Geffray a confirmé l'hypothèse d'un rattachement des Ateliers Canopé aux rectorats, choix difficilement conciliable avec une logique de réseau. Les élus du Sgen-CFDT ont obtenu l'ajout de points RH plus fréquents et la présence de représentants des services déconcentrés. Le directeur général de Canopé par intérim, Didier Lacroix, a salué cette concertation et va piloter ce chantier.

Ce qui est attendu ? Des perspectives claires pour tous les personnels dans le cadre d'une feuille de route finalisée et partagée.



Retrouvez l'intégralité de l'agenda sur notre site sgen-cfdt.fr

02-08 | 03 2020

TOUS ET TOUTES SUR LE PONT POUR L'ÉGALITÉ

Militantes et militants CFDT des fédérations, unions régionales ou territoriales, syndicats et sections, organiseront des événements dans les territoires et sur les lieux de travail pour célébrer le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes.

Rendez-vous sur les sites CFDT pour découvrir les programmes.



Jusqu'au 12 | 03 2020

CONCOURS SUPPLÉMENTAIRES DE RECRUTEMENT D'ENSEIGNANT-E-S

Les inscriptions au concours externe supplémentaire de recrutement de

professeurs des écoles des académies de Créteil et de Versailles, aux concours spécifiques de Mayotte ainsi qu'au Capes externe de langues régionales, catalan ont lieu jusqu'au jeudi 12 mars 2020, 17 heures, heure de Paris.

<https://huit.re/s-inscrire>

23-28 | 03 2020

SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE®

« L'information sans frontières ? » est le thème adopté pour la seconde année consécutive. Il répond à l'ensemble des enjeux posés par l'éducation aux médias et à l'information en milieu scolaire et entrera en résonance avec la Semaine européenne de l'éducation aux médias (European Media Literacy Week) organisée par la Commission européenne du 30 mars au 5 avril 2020.

Toutes les informations sur le site du Centre pour l'éducation aux médias et à l'information : <https://huit.re/4Z9Y1Hc2>



© StartupStockPhotos/Pixabay

DOSSIER

Conditions de travail : prévenir plutôt que subir

Réalisé par Philippe Antoine, Annie Catelas, Florence Dubonnet, Jean-Luc Evrard, Franck Loureiro, Vincent Loustau, Sylvie Perron, Pierre-Marie Rochard et Cécile Rossard

La prévention des risques est devenue l'affaire des employeurs publics. Plusieurs accords ont été signés par les partenaires sociaux ces dernières années. Ils ont comme objectif de permettre aux agents de s'épanouir et s'émanciper sur leur lieu de travail. Ils se sont concrétisés par la mise en place des dispositifs de prévention et de réparation.

Cependant, en particulier ces dernières années, les réformes successives ont bousculé l'organisation du travail et mis trop souvent à mal les personnels. Elles les exposent à d'importants risques psychosociaux. Les outils désormais disponibles sont-ils pertinents ? Les agents et les employeurs s'en saisissent-ils comme ils le devraient ?

Deux questions à Bénédicte Moutin,

**secrétaire confédérale
en charge de la qualité
de vie au travail
et de la qualité du travail**



Vous soulignez que l'expert du travail, c'est le travailleur ou la travailleuse...

Ce que nous avons pu remarquer au fil du temps, surtout au cours des vingt dernières années, c'est que le travailleur est à la croisée de ce qu'on appelle le travail prescrit – ce qu'on lui dit de faire avec les moyens qui lui sont octroyés pour le faire (machines, ressources, organisation du travail...) – et ce qu'il fait ou peut faire réellement. Or, il y a toujours un delta entre le travail prescrit et le travail réel. Aussi, l'expertise du travailleur va émerger, être mise à jour par toutes les pratiques qu'il va mettre en œuvre pour amoindrir ce delta, trouver des voies de passage entre ce qui est prescrit et ses réalités de travail, y compris pour gérer des aléas. C'est donc en cela qu'il est expert, c'est-à-dire qu'il sait ce qu'il doit faire : il connaît les objectifs qu'on lui donne, mais comme il n'a pas toujours tout ce qu'il lui faut pour faire, pour les réaliser, il déploie de l'ingéniosité, de l'innovation pour y parvenir. C'est en cela qu'il est expert de son travail.

Vos propos reflètent notre attachement au collectif et à l'attention portée à la prévention plutôt qu'à la réparation...

Il est vrai que la CFDT met toujours la prévention en avant. La réparation est une mesure de justice sociale pour les personnes qui sont atteintes dans leur santé, mais l'objectif premier est d'empêcher ces atteintes à la santé. Aussi insistons-nous sur les questions de prévention, d'accompagnement à priori, d'anticipation, de façon à préserver au mieux la santé des travailleurs.

• Propos recueillis par Jean-Luc Evvard.

Retrouvez l'interview dans son intégralité sur : <https://huit.re/tdrC0cpd>

ÊTRE ACTEUR, DE PRÈS OU DE PLUS LOIN, de l'éducation et de la formation des enfants et des jeunes, participer à la recherche publique, sont au cœur de nos métiers. Des métiers, un emploi, un collectif de travail, un lieu d'exercice dans lesquels nous pouvons pleinement prendre notre part, nous construire, sans que soit négligé notre « bien-être » ou notre qualité de vie au travail.

ET POURTANT...

La qualité de vie au travail ne va pas de soi. Nombreux sont les exemples d'espaces de travail trop petits, mal isolés – voire qui exposent, à court ou à long terme, à des risques en matière de santé publique et au travail avec, par exemple, la présence de poussières minérales (amiante...) ou de moisissures, des espaces de circulation entravés, des températures élevées ou trop basses...

Des agents infantilisés, dont l'expertise et le professionnalisme ne sont pas pleinement reconnus, qui reçoivent des injonctions contradictoires, qui doivent répondre à des objectifs peu clairs amputant de son sens le travail effectué,

ou qui ploient sous une charge de travail accrue, sont monnaie courante.

Et que dire de la médecine de prévention si déficitaire par manque de moyens et de reconnaissance, là aussi, de ses agents ?

Les mutations du travail, en lien avec le numérique, mais aussi du fait des réformes, sont source d'inquiétudes et nécessitent de se repositionner. Elles mettent en difficulté les personnels qui doivent être accompagnés. C'est par exemple le cas dans des laboratoires, ou encore pour les veilleurs de nuit du Crous.

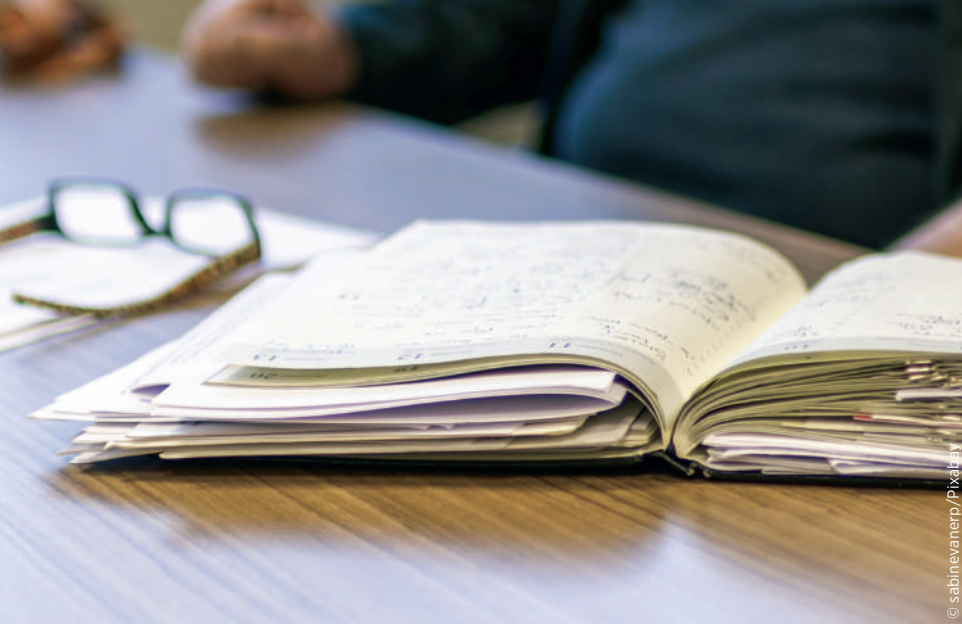
Tout agent doit pouvoir bien vivre au travail, tout au long de sa carrière. Or, avec l'âge et dans la durée, certaines missions deviennent plus difficiles à remplir. La revendication portée par le Sgen-CFDT sur l'aménagement des fins de carrière est une réponse à cette réalité. De fait, notre organisation syndicale s'empare de ces sujets pour permettre aux agents d'être acteurs de l'amélioration de leurs conditions de travail. Parfois, il s'agit d'employer les leviers existants déjà, mais méconnus ou trop peu réellement mis en œuvre pour être efficaces.

Depuis une dizaine d'années, plusieurs accords importants dans la fonction publique visent notamment à mettre en place les moyens d'une action

Des contraintes horaires importantes...

38 % des agents de la fonction publique d'État travaillent 40 h ou plus par semaine. Ils sont **38,7 %** à faire des **heures supplémentaires** tous les jours ou souvent (sans compensation pour **80,6 %** d'entre eux).

44,5 % d'entre eux emportent du **travail à la maison**, et près de **20 %** ont été joints plus de 20 fois au cours de l'année par leurs collègues ou supérieurs **en dehors des horaires de travail**.



L'EMPLOYEUR DOIT ÊTRE MIS FACE À SES RESPONSABILITÉS

préventive. Ils obligent l'État employeur à prévenir les risques et à installer et animer des lieux de dialogue permettant aux agents d'avoir la parole sur tout ce qui touche à leurs conditions de travail, et plus largement à la qualité de vie au travail (QVT).

DES ACCORDS DÉJÀ ANCIENS ET DES MARGES DE PROGRÈS

Le premier accord est celui de 2009 portant sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique. À la suite de cet accord, les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) sont devenus, en 2011, des CHSCT, ajoutant à leurs attributions

toutes les questions liées aux conditions de travail. Toujours rattaché à un comité technique, le CHSCT – véritable outil d'intervention renforcé par son articulation avec le comité technique – a permis de placer l'employeur face à ses responsabilités et aux élus de faire des propositions concrètes. Signalons qu'avec la loi de transformation de la fonction publique, le CHSCT évolue. Il sera remplacé par une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, attachée au futur conseil social d'administration (CSA) qui, lui, remplacera les comités techniques (CT). Les attributions de ces formations seront équivalentes à celles des CHSCT – c'est ce qu'a obtenu la CFDT.

L'accord-cadre de 2013 sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) oblige, quant à lui, l'employeur à réaliser un diagnostic et à mettre en place un plan de prévention. En 2018, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et le texte relatif au

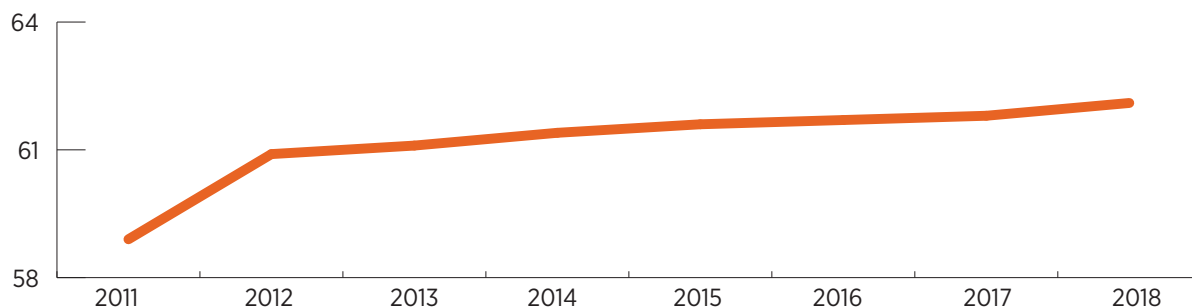
télétravail complètent les dispositifs existants.

En 2017, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a établi un premier bilan des effets de l'« accord RPS ». Elle constate notamment « un risque de cloisonnement du sujet "RPS" qui reste dans le champ des acteurs de la prévention avec une vision plutôt réparatrice, ainsi que des difficultés à interroger les décisions majeures de conduite et de transformations des services – qui, pourtant, impactent fortement le travail. »

ŒUVRER COLLECTIVEMENT

Ces accords récents visent l'amélioration des conditions de travail. Ils ne produisent rien si l'on ne s'en empare pas. C'est bien tout le défi qui guette les organisations syndicales et leurs représentants dans les différentes instances, mais aussi chacun de nous pour avoir les moyens d'agir sur son propre travail. Par exemple, la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) dans un établissement est une obligation légale, mais pour qu'il soit efficace, l'ensemble des personnels doivent pouvoir participer à son élaboration, mais aussi à ce qui pourrait être relevé comme pistes d'amélioration. ●●●

Évolution de l'âge moyen de départ en retraite dans la fonction publique d'État



Sources : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, 2019



L'employeur doit être mis face à ses responsabilités, à tous les niveaux. Par exemple, au niveau ministériel, en dénonçant les pressions et intimidations hiérarchiques liées à l'application des circulaires telles que l'évaluation des élèves ou au niveau d'un service en exigeant la planification du travail, l'identification des pics d'activités et la mise à disposition de renforts pour éviter autant que faire se peut les surcharges permanentes. Et c'est bien au cœur de nos collectifs de travail que nous devons, ensemble, avec nos collègues, nous emparer de toutes ces questions. Ainsi la CFDT met-elle à disposition de ses adhérents, via l'espace « ARC », un dossier pour aider à mettre en place une démarche de QVT.

La qualité de service et la qualité de vie au travail des agents sont intimement liées. Pour favoriser sereinement l'émancipation de celles et ceux que nous accompagnons dans leurs apprentissages, dans leur parcours scolaire et étudiant, nous devons nous-mêmes avoir les moyens d'agir sur notre travail pour y être bien. • F. D.

Olivier Casals *

« Très peu d'établissements ont un véritable document unique d'évaluation des risques professionnels avec un plan d'action pertinent... »

* CONSEILLER DE PRÉVENTION DES SERVICES ADMINISTRATIFS DE L'ACADÉMIE DE LILLE.

Quel est le rôle d'un inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) ?

❶ L'ISST contrôle que, sur le terrain, il y a bien une adéquation des pratiques dans la thématique de la santé et de la sécurité au travail avec les règles définies, notamment en ce qui concerne les risques professionnels, le document unique en étant la quintessence, auquel s'ajoute, depuis 2013, la gestion des risques psychosociaux, qui est peu technique, mais s'appuie davantage sur les sciences humaines, et relève donc de compétences différentes, demandant aux équipes de direction une approche en termes de management, et un suivi de celui-ci. À mon sens, l'approche managériale n'est pas suffisamment développée dans les formations initiale et continue des personnels de direction. En tant qu'ISST, j'ai commencé à travailler plutôt sur la partie réparation. Mais j'ai vite remarqué qu'il serait avantageux de privilégier la prévention pour éviter d'intervenir une fois les dégâts constatés. Pourtant, il fallait miser sur l'aspect humain, à savoir les compétences, les connaissances, les formations que les uns et les autres peuvent acquérir pour être autonomes et ne pas se mettre dans des situations où le système est obligé de pallier leurs défaillances...

Y a-t-il des limites, voire des freins à son intervention, par exemple dans des cas graves comme un suicide de personnel ?

❷ Les ISST, de manière générale, vont mettre le doigt sur des situations qui assombrissent l'image que l'institution se donne à elle-même. Le fait de les dénoncer peut être mal compris, mal interprété et au lieu que cet éclairage serve de base de travail, cela va plutôt fonctionner comme

repoussoir. J'ai exercé cette fonction pendant cinq années durant lesquelles j'ai été confronté à des situations qui m'ont demandé de faire un choix : ou je continuais à me « prendre la tête » avec mon administration sur des cas qui me paraissaient ne pas aller dans le sens de l'institution, ou je prenais soin de moi et j'évitais la dépression...

Dans notre expérience syndicale, on voit l'Éducation nationale considérer que ce qui arrive à l'agent n'est pas imputable au service...

❸ J'ajouterais comme nuance que les chefs d'établissement – qui sont des anciens enseignants avec une très haute valeur ajoutée dans leur métier – ne bénéficient, en matière de management, que d'une année de formation, laquelle a intégré cette dimension très tardivement et pas spécialement dans de bonnes conditions. De plus, dans les établissements scolaires du second degré, les enseignants sont soumis à deux supérieurs hiérarchiques : l'inspecteur pédagogique régional (IPR) est le référent pour la spécialité (français, maths...), et le principal, ou le proviseur, est le supérieur administratif. Les personnels sont donc soumis à une double tutelle, et quand une situation est difficile, ils vont vers le plus proche, le chef d'établissement, qui leur dit souvent que ça leur semble relever de la pédagogie, donc de l'IPR. Ensuite la « partie de pingpong » commence.

Le Sgen-CFDT privilégie le travail sur la prévention des risques. Pour les agents qui ont vécu une souffrance au travail, il n'y aura jamais de réparation satisfaisante

parce que l'institution ne reconnaît pas ses torts. J'imagine que l'ISST est aussi confronté à ce type de problématique...

➊ Au-delà du contrôle qu'il fait *in situ* dans un établissement pour vérifier l'application des règles (mise en place du document unique...), un ISST agit surtout, voire seulement, comme arbitre au sein des CHSCT : son rôle est de rappeler que cette instance a des limites qu'il ne faut pas dépasser au risque d'être inopérante. Ce que j'ai constaté quand j'étais ISST, c'est que les représentants des personnels, pour beaucoup, étaient insuffisamment formés. Ils mélangeaient le combat syndical de tous les jours – qui est la défense de chacun des agents en situation compliquée –, et la représentation des personnels dans leur globalité. Les questions et les enjeux n'étant pas clairement posés, les CHSCT semblent alors ne pas répondre aux attentes de l'agent... Les représentants de l'administration ne sont pas mieux formés.

Dans l'engagement syndical, la démarche est bien d'identifier aussi les questions que se pose un collectif pour les porter dans le cadre d'un espace dédié au dialogue social ?

➋ Ce sont les conditions *sine qua non* qui opèrent à travers les outils règlementaires que l'administration doit mettre en place : le registre Santé et sécurité au travail, le droit de retrait pour danger grave et imminent, la mise en place du document unique – fait avec les agents –, dans lequel se sont dernièrement intégrés les risques psychosociaux (RPS) qui sont d'une nébulosité fabuleuse ! Même pour ceux qui connaissent un peu le sujet, on s'aperçoit que chaque cas particulier nécessite une approche différente. Il est essentiel, dès le départ, de poser les bases (avez-vous une fiche de poste ? avez-vous une définition précise de ce qu'est l'activité dans l'ensemble des services ?...), car quand les agents ne se repèrent pas, ils ignorent leur place dans le service et laissent libre cours à leur imagination qui, parfois, est positive et fait qu'on a des travailleurs globalement très investis quand ils vont bien. Un agent démotivé, en burnout, ou en dépression, et qui se retrouve arrêté, pèse sur le collectif dans la mesure où la charge de travail n'étant pas comprise, va se trouver répartie entre les collègues restants. Donc aujourd'hui, à mon sens, le problème majeur qui se pose dans de nombreux services, c'est de définir : qui, quoi, quand, comment, où ?

Il y a de plus en plus de collègues (enseignants, AESH, administratifs...) qui ont le sentiment de bricoler et de faire, malgré tous leurs efforts, un travail sans valeur...

➌ C'est la problématique de la définition du travail et des indicateurs que chacun se donne, ou que les services se donnent pour savoir quelle est la situation et quel est son avancement. C'est ce que j'appelle la parabole de l'agriculteur qui laboure : il voit ce qu'il a fait dans son champ et ce qu'il reste à faire. Aujourd'hui, dans les services de l'administration de l'Éducation nationale, dans les établissements, s'il n'y a pas un suivi régulier pour savoir où en sont les élèves ou les services dans leur progression, on ignore si le travail effectué sert ou non.

À quel moment, à quel endroit dans l'Éducation nationale, peut-on parler travail, avoir des retours d'expérience ? Car nos collègues souffrent de l'isolement...

➍ Je pense que le seul endroit où l'on parle de (son) travail, c'est à la machine à café : c'est là qu'il est le plus question du boulot réel, de situations qu'on arrive à détricoter « sur un coin de table », mais qui ne sont pas suffisamment construites pour déboucher sur des solutions pérennes, même si l'implication est très grande.

La question est de savoir ce que l'administration met en place avec vous, pour vous, mais pas contre vous... L'obligation du DU date de 2001 (applicable en 2002), et en 2020, on voit que très peu d'établissements ont un véritable document unique d'évaluation des risques professionnels avec un plan d'action pertinent... La philosophie à l'origine de la mise en place du DU est d'installer un travail de concertation. Hélas, le législateur n'a pas obligé chaque document unique à avoir un cadre. Comme il n'y a pas de support technique, précis, le DU n'est pas mis en place, ou il l'est mal. • **Propos recueillis par Jean-Luc Evrard.**

Retrouvez l'interview dans son intégralité sur : <https://huit.re/P1HmSB0E>



©Olivier Casals

PARCOURS

1992-1994

DUT en hygiène, sécurité, environnement (HSE) à Bordeaux.

1995

Bachelor of Science (B.Sc.) in Fire Safety (licence en sciences physiques) à l'université de Preston (Grande-Bretagne) - Erasmus.

1997-2001

Différents postes dans le privé comme préventeur : Carrefour, Pic du Midi, formateur au certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces) cariste...

2001-2005

Conseiller de prévention (Acemo) à l'université de Lille 3.

2005-2011

Conseiller de prévention du président de l'université de Poitiers.

2011-2016

Inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) pour l'académie de Lille.

2016-2019

Détachement au secrétariat général du ministère de la Justice (en région Hauts-de-France) comme référent santé, sécurité au travail et handicap.

DEPUIS 2019

Conseiller de prévention des services administratifs de l'académie de Lille.



© marcelaby/pixabay

La prévention doit être l'affaire de tous

Par Philippe Antoine

Pour améliorer la santé et la sécurité au travail, il faut prévenir l'ensemble des risques. Les repérer, les analyser et y répondre. On ne supprime pas un danger, mais on va évaluer un risque. L'efficacité d'une démarche de prévention est à ce prix, et elle doit être partagée avec tous les agents au sein d'une unité de travail. Ainsi, pour être attentif au cadre comme aux relations de travail, il faut permettre aux collectifs d'élaborer sereinement et régulièrement des diagnostics : organisation du travail, relations de travail, usage des espaces et équilibre des temps de travail... Depuis quelques années, les personnels commencent à évoquer ces questions, à demander des conseils, à chercher le contact d'un professionnel de la santé. Le déclencheur peut être un incident, une souffrance, un conflit.

Quasiment inexistante dans la plupart des écoles, très faiblement développée en collège, la démarche de prévention émerge plus facilement au lycée. Pour la mettre en œuvre, il faut du temps et une incitation forte. Un cadre réglementaire existe avec le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) qui doit être réévalué chaque année sous l'autorité du chef d'établissement ou de l'inspecteur de l'Éducation nationale de circonscription. Des documents obligatoires, comme le registre de santé et de sécurité au travail (RSST), permettent également aux agents de réaliser des signalements. Sensibiliser ceux-ci à ces outils, c'est enclencher une dynamique. Pour cela, chefs d'établissement et agents de prévention sont des acteurs déterminants.

En lycée, un agent de prévention peut intervenir pour améliorer le cadre de travail de tous les agents, avancer des préconisations à l'usage des laboratoires, mettre à jour des stocks de produits, contribuer à la mise à jour du Duerp et faire pression sur la Région pour obtenir des travaux de rénovation ou de maintenance. En faisant rénover l'éclairage d'un parking, par exemple, on réduit les risques de chute.

Mais ces dynamiques sont trop rares, le Duerp est souvent introuvable ou pas mis à jour depuis des années. Pourtant les agents ont des choses à dire et sont demandeurs de formation, par exemple sur les postures de travail ou la gestion de conflit. Former à l'évaluation des risques devrait être une priorité.

Les militants du Sgen-CFDT continueront à agir pour qu'une véritable prévention se développe partout. La prévention est en effet l'affaire de tous, y compris des élèves qui peuvent s'intéresser, sous l'impulsion des éco-délégués, aux normes d'éclairage et de température ambiante de travail, aux questions de gestion des déchets ou de gaspillage alimentaire...

Pour en savoir plus : <https://huit.re/3rE-9T4Z>

Un cas d'école...

Drôle de climat dans les écoles maternelles de Seine-et-Marne : en trois ans, deux écoles ayant signalé des risques psychosociaux (RPS), ont vu l'ensemble des enseignants (soit dix collègues) soumis à une « mutation dans l'intérêt du service » – une mesure administrative censée être strictement individuelle et ne pas constituer une sanction...

Dans la dernière école concernée, les collègues ont dû quitter leur poste au mois de mars : trois d'entre eux dénonçaient aux côtés des parents, des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem) et du maire, les dysfonctionnements répétés de leur quatrième collègue. Après une parodie d'audit (pas d'audition des Atsem, des parents, d'une collègue travaillant à mi-temps, du maire...), ce sont carrément les quatre enseignants qui ont été mutés en cours d'année, avec des conséquences humaines lourdes. Balayant les procédures réglementaires utilisées pour signaler ces RPS (registre, document unique, CHSCT), en contradiction avec les recommandations ministérielles, la hiérarchie locale a clairement fait passer le message : les problèmes que les enseignants du premier degré rencontrent doivent rester dans l'école ! Malgré les 1 000 points « offerts » pour participer au mouvement, un adhérent du Sgen-CFDT, accompagné par le syndicat, a attaqué son arrêté de mutation... À suivre. • V. L.



SANDRINE EST AGENT DE LABORATOIRE au lycée Deschaux de Sassenage (38). La sécurité au travail, comme la santé sont des sujets prégnants dans son métier. Par exemple, avant son arrivée, les produits étaient stockés dans de vieilles armoires. Pour l'achat d'armoires ventilées, Sandrine a dû faire une demande de subvention, relayée par le gestionnaire, auprès de la Région. Les hottes aspirantes sont indispensables, il faut pourtant souvent se battre pour qu'un entretien régulier et efficace soit réalisé. L'usage des produits, qui par « effet cocktail » peuvent avoir des conséquences sur la santé, a évolué ces dernières années et est mieux contrôlé. Une liste de produits à ne pas utiliser a été établie. Sandrine impose autant que faire se peut le respect de cette liste malgré les demandes qui passent parfois outre. • F. D.

DANS LE CADRE DE LA RÉFORME DES RETRAITES, la CFDT fait de la pénibilité – et donc de la réparation de celle-ci par l'employeur – un élément essentiel pour aboutir à une réforme juste. Une première avancée obtenue est l'extension des critères de pénibilité aux agents titulaires et contractuels de la fonction publique. Il faut encore obtenir la réintroduction des critères supprimés en 2017. Cela est important aussi pour les agents de l'enseignement supérieur et de la recherche. Dans tous les corps, des collègues sont impactés par les manipulations répétitives et d'objets lourds. C'est le cas aussi bien sûr de ceux soumis à une exposition régulière de produits chimiques, radioactifs, etc. Il y a également ceux qui travaillent sur les nanoparticules ou qui, biologistes marins, subissent l'épreuve répétée du caisson hyperbare... • F. L.

Santé, sécurité au travail, pénibilités... et retraite

Les revendications de la CFDT

Par Annie Catelas

Travailler de nuit ; être exposé aux risques chimiques, au milieu hyperbare ¹, au bruit, aux postures pénibles... Dans le cadre du projet de réforme des retraites, la CFDT a adressé aux députés 47 amendements ² qui répondent à des exigences primordiales de solidarité, de justice sociale et de liberté de choix. La CFDT y revendique une meilleure prise en compte des facteurs de pénibilité.

La reconnaissance de la pénibilité concerne aussi les agents publics. Il conviendra de déterminer, pour chaque métier, un rattachement par analogie à une activité principale pour laquelle la Sécurité sociale dispose de données chiffrées sur les maladies professionnelles.

Pour la CFDT, l'utilisation des points est laissée à l'appréciation de l'individu et offre au travailleur de bénéficier de modalités lui permettant : de suivre une formation professionnelle pour se reconverter ou acquérir des compétences pour d'autres tâches non exposées ; de moduler son temps de travail en accédant à un temps partiel, rémunéré à hauteur d'un temps plein, y compris pour aménager sa fin de carrière ; d'effectuer un départ anticipé à la retraite.

La CFDT revendique une meilleure prise en compte de la poly-exposition à des facteurs de pénibilité par le biais de décrets prévoyant des seuils intermédiaires pour permettre à des travailleurs exposés à plusieurs facteurs de pénibilité en dessous des seuils de droit commun de pouvoir bénéficier de points.

¹ Milieu subaquatique ou sec, où la pression est supérieure à la pression atmosphérique.

² <https://huit.re/argumentaire-cfdt>

« **JE SUIS VEILLEUR DE NUIT** au Crous de Lyon-Saint-Étienne depuis 27 ans. J'y assure la sécurité des étudiants de 21 h à 6 h du matin. J'alterne des rondes et un travail posté à l'accueil où je réponds au téléphone, reçois les étudiants, encaisse parfois des loyers...

Sur le plan personnel, ce travail pèse sur ma vie de famille, car je suis très peu présent chez moi. Un décalage s'est créé avec la vie et l'activité familiale...

Travailler la nuit, c'est éprouver le manque de sommeil et une grosse fatigue. J'en arrive à faire des confusions au niveau de la gestion de mon temps. Je manque d'appétit.

Il y a aussi des problèmes de violence aux abords de la partie non clôturée de la résidence, mais aussi parfois avec des étudiants. Il arrive qu'on se retrouve seul pour le gérer. »



Remettre du collectif dans le travail pour prévenir les risques psychosociaux

Par Florence Dubonnet

Lorsqu'on parle du travail et des conséquences qu'il peut avoir sur la santé, physique, mentale et sociale¹ des travailleurs, on évoque souvent le stress et le risque d'un syndrome d'épuisement professionnel : le burnout², qui survient chez quelqu'un lorsque l'écart entre la réalité de son travail et ce que devrait être ce travail – au regard de ce qu'il représente pour lui – devient trop grand et « insupportable ». Aucun des métiers exercés au sein des ministères de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation n'est épargné. Les facteurs de risques psychosociaux (RPS) étant nombreux, les identifier, donner aux personnels les moyens d'en prendre conscience et d'y faire face collectivement restent la meilleure démarche pour prévenir une dégradation éventuelle de leur santé. L'intensification du travail, les heures supplémentaires... font partie des facteurs de risque identifiés. Ainsi, les demandes de plus en plus nombreuses qui arrivent par le haut sans aucune réflexion sur la faisabilité dans la charge des personnels sont dévastatrices. Sans compter que les injonctions produisent également un manque d'autonomie. La non-reconnaissance de la professionnalité des agents est aussi un risque. Les personnels très investis dans la réussite du service public s'obligent à répondre à toutes les demandes et se mettent parfois en danger. Il en est ainsi des enquêtes imposées aux directeurs d'école, ou de la mise en place des E3C.

Face à la charge de travail, l'impossibilité de réaliser l'ensemble des tâches attribuées peut générer le sentiment d'être incapable de mener à bien son travail. Le manque de sens associé aux injonctions renforce le sentiment d'inutilité, la perte de repères. On peut aussi citer l'isolement de l'agent, les difficultés relationnelles ou les situations de violences auxquelles il arrive d'être confronté (avec le public, un supérieur hiérarchique ou des collègues). Les risques, nombreux, peuvent se cumuler. La mise en place de l'accord de 2013 sur les RPS a permis d'enclencher un travail d'identification. Des études cernent les mécanismes qui conduisent au burnout. Mais la prévention ne pourra pleinement être effective que par des changements profonds dans l'organisation même de nos ministères et du travail lui-même. Il faut redonner de la marge de manœuvre aux personnels dans l'exercice de leur métier et redonner de la place aux collectifs de travail. Les modalités de l'organisation du travail peuvent changer la place de l'individu dans la réalisation du service public. C'est ce qui s'expérimente aujourd'hui en certains lieux, par exemple au travers des « méthodes agiles », de l'holocratie, etc. C'est aussi remettre de la solidarité dans les lieux de travail.

¹ Préambule inchangé de la Constitution de 1946 de l'Organisation mondiale de la santé.

² Cf. « Burn-out. Identifier, prévenir, agir... », *CFDT Magazine*, n° 460, février 2020, p. 14-21.

49,3 % des agents ou salariés de la fonction publique déclarent devoir rester longtemps debout et **25,5 %** dans une autre posture pénible ou fatigante. **17 %** respirent des fumées ou des poussières et **18,2 %** sont en contact avec des produits dangereux.

Dans la fonction publique d'État, **7,8 %** des agents ont déclaré un accident de travail en 2016.

24,3 % des agents ont été victimes d'agressions verbales (12 % dans le secteur privé).

3 fonctionnaires sur 10 déclarent avoir consommé des benzodiazépines au cours des douze derniers mois.

Sources : Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, DGAFP, 2019 ; « Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance », 2019.

AGIR SUR LE TEMPS DE TRAVAIL POUR TRAVAILLER MIEUX, COLLECTIVEMENT

En REP+, le choix a été de diminuer le temps de face-à-face avec les élèves pour libérer des temps d'échanges entre collègues et organiser des formations adaptées aux difficultés de terrain en lien avec les projets d'école ou de collège. Dans le premier degré, dix-huit demi-journées de formation sont ainsi prises sur le temps d'enseignement. Cependant, ces temps ne pourront être pleinement investis par les collègues qu'à la condition qu'une équipe stable de brigade Rep+ assure les remplacements.

Dans le second degré, les collègues en Rep+ bénéficient d'une pondération. Chaque heure de cours équivaut à 1,1 heure, ce qui revient à diminuer le nombre d'heures de cours (environ 16 h au lieu de 18 h) et à libérer du temps pour travailler en équipe.

Alléger le temps en face à face avec les élèves pour permettre des temps de travail collectif (plus ou moins formalisés) semble bénéfique sur le plan des apprentissages et du suivi des élèves, ainsi que pour la qualité de vie au travail des équipes. Satisfait de cette mesure appliquée en Rep+, le Sgen-CFDT revendique tout de même des améliorations et ajustements, comme la mise en place, dans les écoles, d'une équipe pérenne de remplaçants expérimentés, et dans les collèges, des temps de pondération qui ne soient pas compensés par des heures supplémentaires; des temps de travail libérés qui soient adaptés aux réalités de terrain, au calendrier de l'école et répondent au vécu et aux besoins des personnels. Il faut faire confiance aux acteurs. Enfin, les objets de concertation et de formation doivent émaner des demandes d'équipe. • C. R.

Pour en savoir plus

<https://huit.re/dYXc-GaT>

LES MÉTHODES « AGILES », EFFET DE MODE OU RÉELLE TRANSFORMATION DU TRAVAIL ?

Le terme « agile » prend sa source dans des méthodes de développement de logiciels¹. Outre un impact sur la production des outils, ces méthodes changent l'organisation du travail. En améliorent-elles pour autant la qualité de vie au travail ? Question posée à l'une des équipes informatiques du ministère. « [L'agilité] apporte une notion de bienveillance. [...] Tous les matins, nous avons la "mêlée". C'est un temps très court pendant lequel chacun exprime brièvement ce qu'il a fait la veille et ce sur quoi il va travailler pendant la journée. Cela permet de savoir si l'un d'entre nous a besoin de renfort. Cela permet le partage des compétences et de l'entraide. Chacune des missions au sein de l'équipe a la même valeur. »

Très régulièrement, l'équipe prend le temps de s'arrêter – ce qui fait partie de la méthode – pour permettre à chacun de s'interroger et de partager avec l'équipe ce qui a, ou non, fonctionné et ce qu'il faudra améliorer. Des méthodes « ludiques » pour faciliter ce questionnement sont proposées. Chaque membre de l'équipe a sa place. Chacun a la parole, chacun contribue à l'amélioration du travail de l'équipe. Malgré tout, beaucoup reste à faire. Gageons que l'intelligence collective permettra d'avancer encore. • F. D.

Pour en savoir plus

<https://huit.re/fhYKPxD>

« Une définition enfin claire de l'agilité ? », *Les cahiers de l'innovation*, <https://bit.ly/2UxgLqa>

¹ Cf. « Manifeste pour le développement Agile de logiciels » : <https://bit.ly/39cuBST>

REPENSER LES ESPACES DE VIE POUR UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL - RETOUR D'EXPÉRIENCE DE SYLVIE PERRON, PROVISEURE, SECRÉTAIRE FÉDÉRALE DU SGEN-CFDT

« Garantir aux équipes des moments de répit et de respiration sur leur lieu de travail est essentiel au bon pilotage d'un établissement scolaire. Si l'organisation pédagogique demeure déterminante et doit se traduire par des emplois du temps facilitateurs des apprentissages pour les élèves et respectueux du rythme professionnel des enseignants, l'organisation des espaces de vie dans l'établissement assure également un bon climat. Les enseignants et les personnels passent du temps sur leur lieu de travail, c'est là où se nouent les relations interpersonnelles et le collectif de travail. Aussi une équipe de direction doit avoir le souci de créer des espaces de convivialité, de détente et de travail appropriés à leurs besoins. L'expérience que j'ai conduite dans un lycée avec le concours des enseignants, des CPE, de l'adjointe-gestionnaire, des ouvriers professionnels, a permis d'une part de repenser la salle des professeurs et son équipement numérique en salle des personnels avec une partie pour le travail en équipe, mais également une autre avec des postes de travail individuel, et d'autre part de créer une salle "zen" au CDI où les personnels peuvent s'adonner à la lecture comme à la sieste. Cette réorganisation des espaces a influé dès la phase de réflexion sur l'organisation du travail et sur l'importance du collectif de travail. Des idées et de nouveaux projets ont émergé, l'implication des enseignants s'est renforcée, en particulier dans la construction des emplois du temps et donc du rythme de vie de l'établissement. Dégager des temps communs pour se rencontrer, mutualiser les compétences, se former est alors devenu une nécessité et une réalité, aussi deux heures mensuelles ont-elles été inscrites à l'emploi du temps des enseignants pour y répondre... »

Nos revendications

D'après l'enquête «Parlons travail» menée par la CFDT en 2017, il y a une corrélation très forte entre les problèmes de santé liés au travail et les formes de liberté dont disposent les salariés : quand on se sent soutenu par ses pairs et par sa hiérarchie, on dort mieux, on prend moins de médicaments, on a moins de douleurs physiques.

La qualité de vie au travail demeure un enjeu de taille dans nos ministères. Différents rapports font état de pistes de réflexion face aux constats d'absentéisme et de désengagement. Elles portent sur l'organisation du travail, la santé et le bien-être au travail, le management et le travail collaboratif, et le dialogue social. La qualité de service et la qualité de vie au travail des agents sont intimement liées.

Pour le Sgen-CFDT, c'est d'abord et avant tout la prévention qui prime. Ainsi, l'information et la formation continue de tous les personnels sont des priorités incontournables. Les personnels doivent pouvoir s'emparer des outils à leur disposition, en particulier du registre santé et sécurité au travail (SST) qui permet de pointer les problèmes de souffrance ou de sécurité au travail. L'accompagnement des personnels pour une véritable culture de la prévention passe par la connaissance des droits, mais aussi par une médecine de prévention de qualité. C'est notamment le cas de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ainsi, la commission hygiène et sécurité (CHS) doit associer tous les usagers (personnels, parents, élèves) dans tous les établissements du 2nd degré.

Le + à l'adhérent-e

Défendre les conditions de travail de tous les personnels pour contribuer à améliorer le bien-être de chacun est l'objectif premier de notre organisation syndicale. Nous négocions, tant au niveau ministériel que local, pour garantir la défense des personnels dans l'écriture et l'application des textes. Nous rencontrons les agents, non seulement pour répondre aux questions, mais aussi pour recueillir leur parole afin de pouvoir porter haut et fort nos revendications construites au plus près du terrain.

Notre organisation Sgen-CFDT représente l'éducation nationale, la jeunesse et les sports, l'enseignement agricole public et l'enseignement supérieur et la recherche au sein de la CFDT, confédération démocratique du travail, premier syndicat public et privé confondus.

Adhérer à la CFDT, c'est contribuer à faire vivre l'organisation, en soutenant les valeurs de solidarité, d'émancipation, de démocratie, d'indépendance et d'autonomie. C'est aussi bénéficier d'un accompagnement personnalisé grâce au réseau ARC – assistance, ressources, conseil – qui a pour objet de ne laisser aucun agent seul face à ses questions. Les militants formés à cet accompagnement ont l'expérience de la vie syndicale et connaissent le fonctionnement de la CFDT.

Au Sgen-CFDT, cet accompagnement est complété par des ressources spécifiques aux agents de nos ministères. Ainsi, un grand nombre de fiches spécifiques (cf. ci-contre) sont publiées sur le site du Sgen-CFDT, et un dossier consacré aux conditions de travail dans chacun de nos champs professionnels est régulièrement mis à jour. Enfin, le site Sgen+ complète ces ressources par des réponses plus précises sur les textes régissant les professions : mutations, suivi de carrière...

Les essentiels

Textes fondamentaux

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

https://huit.re/v_qdE2vJ

« **Guide juridique** » pour l'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

<https://huit.re/QaOuWAN1>

Rapports

« **Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser** », rapport d'un groupe d'experts pour le compte du ministère du Travail, 2011.

<https://bit.ly/37girXK>

« **Bien-être et santé et sécurité au travail (SST) : combattre les risques psychosociaux au travail** », guide des partenaires sociaux européens pour les administrations d'État et fédérales, 2017.

<https://bit.ly/20IxyD4>

Ressources

« **ARC mon réseau militant** », le site des élus CFDT.

<http://arc.cfdt.fr>

Dossier actualisé Sgen-CFDT

sur les conditions de travail

<https://huit.re/condtions2travail-sgen-cfdt>

« **Vie au travail** », informations actualisées sur le portail de la CFDT Fonctions publiques

<https://huit.re/uffa>

Outils

13 fiches Sgen-CFDT pour évaluer, adapter la prise en charge des souffrances au travail et des problèmes de santé liés au travail ; connaître les mesures obligatoires, droits, procédures bénéficiant aux agents de la fonction publique d'État.

<https://huit.re/fiches-sgen-cfdt>

Personnels administratifs, techniques, de laboratoire et de santé (ATLS)

Acteurs et actrices clés de l'enseignement agricole

Par Gisèle Bauland



© Pixabay - jplenio

Pour le Sgen-CFDT, les personnels administratifs, techniques, de laboratoire et de santé (ATLS) sont des acteurs majeurs de la communauté éducative au sein des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (Eplefpa).

MISSIONS DES ATLS

Les ATLS aident à la préparation des travaux pratiques de sorte que les conditions pédagogiques et de sécurité soient optimales. Ils interviennent sur les réseaux informatiques et l'opérabilité des systèmes d'information. Ils viennent en appui du service de Vie scolaire. Ils gèrent des dossiers administratifs souvent complexes (RH, examens, stages, inscriptions...). Leur rôle est essentiel en matière de prévention et de santé des apprenants.

Pour le Sgen-CFDT, ces personnels doivent être reconnus à la hauteur de leurs missions et leur carrière valorisée à la mesure de leur investissement. Dans un contexte de pénurie d'agents, ces mesures essentielles permettront de lutter contre le manque d'attractivité encore lié à la ruralité et à la rémunération.

DOTATION GLOBALE MOYENNE : EN TRÈS LÉGÈRE HAUSSE

Depuis 2016, les dotations nationales en emplois des filières administrative, technique et de santé dans les Eplefpa augmentent dans le budget de l'enseignement technique agricole. Le nombre d'équivalents temps plein (ETP) est ainsi passé de 2 122 en 2016 à 2 158 en 2019 (soit + 2 %). Pour autant, la réalité sur le terrain varie d'un EPL à l'autre. Si, depuis 2016, la filière « santé » a été renforcée et la filière technique a profité d'une augmentation modeste, ce n'est pas le cas de la filière administrative qui connaît une évolution négative – notamment pour les adjoints administratifs –, alors que le travail demandé n'a pas diminué.

Les ATLS, tout comme les autres catégories d'agents, ne doivent pas souffrir de la politique du rabot actuellement conduite par le ministère. Pour le Sgen-CFDT, la dotation en personnel ATLS doit atteindre le niveau permettant à l'appareil de formation de fonctionner correctement en préservant la qualité du service public et en garantissant de bonnes conditions de travail aux agents.

Hors-classe des PE

Cette année 2020 va être marquée d'une pierre blanche : pour la première fois, il y aura autant de promotions à la hors-classe pour les professeurs des écoles (PE) que pour les autres corps du second degré. Le Sgen-CFDT s'en félicite car, à l'origine, le

nombre de promotions était respectivement de 2 % contre 7 %. La signature du protocole en 2013 avec l'Unsa et le Snalc avait déjà doublé le taux de promotion. La signature du protocole des parcours professionnels, des carrières et rémunérations (PPCR), avec la FSU et l'Unsa, a permis ensuite de pouvoir aligner en trois ans le taux de promotion. Au niveau national,

seront accordées cette année 2 000 promotions supplémentaires par rapport à 2019. L'âge moyen de promotion, qui était devenu inférieur à 50 ans en 2019, va probablement encore baisser. À terme, avec cette hausse du flux de promotions, le 11^e échelon va quasiment disparaître. Ce n'est que justice pour les collègues du premier degré. • C. H.



L'enquête CPE du Sgen-CFDT

En automne 2019, le Sgen-CFDT a lancé une enquête nationale auprès des CPE pour connaître leurs conditions de travail et leurs perspectives d'évolution de carrière. Ils ont été un millier à participer. Les réponses aux questions ouvertes affinent le profil de la profession : un corps plus féminisé, fragilisé par des charges de travail lourdes, souvent invisibles, avec beaucoup d'heures supplémentaires non rémunérées ni récupérées... Des collègues qui aiment leur métier, mais imaginent bien une reconversion dans l'ingénierie pédagogique et dans le secteur privé en raison du « ras-le-bol » qu'éprouve plus de la moitié d'entre eux. Cette enquête débouchera sur des revendications répondant au plus près des besoins des CPE. Pour une analyse plus fine des résultats, rendez-vous sur le site du Sgen-CFDT. • J.-P. C.

<https://huir.re/questions-ouvertes>

Rupture conventionnelle

La loi de transformation de la fonction publique a introduit la rupture conventionnelle. Deux décrets en précisent les modalités : entretiens dix jours après la demande, détermination du montant de l'indemnité, signature de la convention qui devient effective après un délai de rétractation. À la date fixée, l'agent perd son emploi mais peut s'inscrire à Pôle emploi et bénéficier des allocations de chômage. Notons que l'administration n'est pas généreuse, le montant minimal de l'indemnité étant assez maigre (9,5 mois de salaire pour 24 ans d'ancienneté) et le montant maximal, plafonné à 24 mois de salaire brut. Néanmoins, ce dispositif peut intéresser des collègues qui souhaitent quitter leurs fonctions sans démissionner, l'indemnité de départ volontaire étant désormais réservée aux seules suppressions de poste. • C. H.

Pour en savoir plus : <https://bit.ly/2UIGKRe>



Deux textes

seront votés :
le **rapport d'activité**
et le **projet de résolution**



Des **débats**
sur les
modifications
statutaires
et les **axes revendicatifs**

Élection d'un conseil fédéral
de **40 membres**, dont
au moins **50 % de femmes**



Démocratie syndicale

Le Sgen-CFDT en congrès

Par Claudie Paillette

Tous les quatre ans, notre organisation syndicale vit un moment fort de son histoire lors de la réunion de près de 300 délégués représentant nos trente-deux syndicats. Moment démocratique durant lequel chaque syndicat va pouvoir s'exprimer par des interventions en tribune et des votes, à la fois sur l'activité des quatre années écoulées, mais aussi sur les axes revendicatifs des quatre à venir. Le congrès est aussi le temps de l'élection du conseil fédéral qui, pendant le mandat, mettra en œuvre le projet de résolution et décidera de la politique de la fédération.

UN CONGRÈS À DIJON, SUR LE CAMPUS UNIVERSITAIRE

Le Sgen Bourgogne, qui a choisi d'organiser le congrès en 2020, s'est associé avec son voisin de Franche-Comté, et accueillera les congressistes au sein de l'université de Bourgogne, avec l'aide de ses bénévoles et l'appui du Crous qui assurera la restauration et une partie de l'hébergement. Un choix fort, pour mettre en valeur à la fois un lieu de travail représentatif d'une partie de nos adhérentes et adhérents, mais aussi la technicité et le professionnalisme des adhérentes et adhérents du Crous de Bourgogne-Franche-Comté et plus largement de tous ses professionnels.

UN TEMPS DE FORMATION POUR LES ÉQUIPES MILITANTES

À l'occasion de cet événement qui se caractérise aussi par un fort renouvellement des équipes militantes (au congrès d'Aix-les-Bains, en 2016, 50 % des congressistes vivaient leur premier congrès), la fédération a souhaité faire de cette semaine un moment de formation. Tout d'abord, des tables rondes sur des sujets comme l'intelligence artificielle, l'égalité femmes/hommes,



la démocratie participative, le pacte du pouvoir de vivre, les parcours militants ou l'éducation et les territoires seront proposées. Ensuite, la présence d'un village militant permettra aux participants de se former, par exemple, à la communication sous toutes ses formes ou au développement, et d'échanger sur leurs pratiques militantes. Enfin, des jeux sur l'histoire du Sgen-CFDT et des expositions mettront en lumière nos valeurs et nos fondamentaux.

UN ÉCO-CONGRÈS

La question de la transition environnementale sera au cœur de nos débats, et la fédération comme l'équipe organisatrice seront attachées à mettre en place des fonctionnements respectueux de l'environnement : déplacements en transports en commun (train et tramway) privilégiés ; repas réalisés avec des produits en circuit court, impressions papier limitées, sac des congressistes en matériel recyclé... bref en faire le plus possible pour limiter l'empreinte carbone du congrès.



© Denis Vernant

Viviane Huys *

“... comprendre l'autisme, c'est aussi mieux nous comprendre nous-mêmes.”

* CHERCHEUSE ASSOCIÉE AU LABORATOIRE MÉDIATION - INFORMATION - COMMUNICATION - ART (MICA) DE L'UNIVERSITÉ BORDEAUX-MONTAIGNE, ET COORDINATRICE PÉDAGOGIQUE AU SEIN DE L'AGENCE RÉGIONALE D'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES (ARI) DE MARSEILLE.

VIVIANE HUYS, dans un précédent entretien, nous avait sensibilisé à l'idée d'adopter les méthodes de l'enseignement spécialisé pour les apprentissages en milieu ordinaire¹. Avec *Hier, j'ai rencontré Martin. L'autisme d'Hector au quotidien*, elle signe aux Presses universitaires de Grenoble un livre destiné à la jeunesse. Ce premier livre, illustré par des dessins de **GUILLAUME LEYSSSENOT**, inaugure une nouvelle collection intitulée « Ma différence »...

Comment est née la collection « Ma différence », et à quels besoins répond-elle ?

❶ Contrairement à d'autres maisons d'édition qui ont refusé le projet de livre, les Presses universitaires de Grenoble l'ont bien accueilli et ont même rapidement proposé qu'il soit le premier opus d'une collection qui s'adresserait aux enfants pour leur parler de nos différences, lesquelles ne concernent d'ailleurs pas que le handicap. Outre d'autres formes de handicaps, les prochains volumes évoqueront la différence culturelle, les différences sociales ou encore les modèles familiaux qui interrogent notre société contemporaine.

Faisant appel à la fois à l'identification et à la compréhension, la collection « Ma différence » présente aux enfants et aux adultes accompagnants (enseignants, parents, assistants de vie scolaire-AVS, accompagnants des élèves en situation de handicap-AESH...) des ouvrages illustrés ayant pour objectif de participer à la compréhension du handicap et de toutes les formes de différence dès le plus jeune âge.

Centrée sur la vision de l'enfant « différent » par une singularité qui le distingue, elle le met, lui, ce qu'il est, ce qu'il ressent, au cœur du livre. Cette vision offre un point de vue sans jugement, permettant de partager pour comprendre, de favoriser l'empathie, la bienveillance, la compassion.

En lui faisant percevoir les émotions ressenties par l'autre, elle permet à chaque enfant de voir ce qu'il y a, au-delà de la différence, de semblable entre lui et l'autre.

Pourquoi un premier livre consacré à l'autisme ?

❶ Il est né de mon expérience en tant qu'enseignante et coordonnatrice pédagogique à l'Institut médico-éducatif Saint-Réal (Savoie), au contact quotidien d'enfants présentant des troubles du spectre de l'autisme (TSA) dont les difficultés avaient nécessité que l'on aménage les temps d'apprentissage mais aussi la prise en charge des besoins particuliers liés aux troubles de la sensorialité qu'ils manifestent la plupart du temps.

Dédié à Mathis, l'un des enfants dont j'ai accompagné le parcours, j'ai d'abord pensé ce livre « visuellement » en réponse à des situations vécues avec lui et d'autres enfants, puis j'en ai imaginé de nouvelles. Ainsi ai-je conçu des scénarii le mieux à même de montrer la manière dont se manifeste l'autisme : le quotidien et son inscription dans des rituels pour contrer l'imprévisibilité ; la difficulté à vivre les changements ; le rapport aux autres et les difficultés de communication ; les réactions aux bruits, les contacts visuels complexes, la fatigabilité...

Autant de traits autistiques que je souhaitais expliquer aux enfants. Enfin, le livre entend montrer la singularité d'Hector, mais illustre aussi combien certains de ses traits de comportement font écho aux nôtres, même s'ils sont ici exacerbés. Autrement dit, comprendre l'autisme, c'est aussi mieux nous comprendre nous-mêmes.

À qui s'adresse-t-il ?

❶ Le livre s'adresse aux enfants en âge d'écouter une histoire, à partir de 2 ou 3 ans, et présente encore un certain intérêt didactique pour les enfants de 10 ou 11 ans. Mais il existe plusieurs niveaux de lecture, et des degrés de complexification sont possibles : en rouge, apparaissent les indices qui permettent d'interroger, avec l'enfant, ce qui se passe dans l'image que le texte ne dit pas. Nous avons travaillé sur la complémentarité de l'iconique et du verbal. Ainsi, les éléments rouges pointent les objets ou personnes qui captent l'attention d'Hector ou signalent les enjeux relationnels, sensoriels ou réactionnels qui sont décrits par l'illustration. De plus, les commentaires explicatifs placés en regard de chaque dessin et de sa légende éclairent la lecture, cette fois, de l'adulte médiateur qui y trouve matière pour répondre aux interrogations des enfants...

• **Propos recueillis par Aline Noël**

¹ <https://www.sgen-cfdt.fr/actu/l'interview-viviane-huys/>

Hier, j'ai rencontré Martin. L'autisme d'Hector au quotidien, Presses universitaires de Grenoble, janvier 2020.

VIVIANE HUYS
GUILLAUME LEYSSSENOT
PRÉFACE DE STÉPHANE GRISI

Hier, j'ai rencontré Martin

L'autisme d'Hector au quotidien

PUC



The background of the entire page is decorated with several overlapping speech bubbles in various colors: orange, purple, teal, green, yellow, and pink. The CFDT logo is in the top left corner.

Cfdt:

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

RÉPONSES À LA CARTE

SERVICE À L'ADHÉRENT

LE SERVICE TÉLÉPHONIQUE RÉSERVÉ AUX ADHÉRENTS CFDT

**Bénéficiez d'un accompagnement personnalisé,
sur l'ensemble du territoire, par exemple :**

- Une question sur votre contrat de travail ou votre statut professionnel ?
- Un doute sur vos conditions de travail ?
- Un besoin d'information sur la formation professionnelle ?
- Une interrogation sur votre passage à la retraite ou sur le chômage ?
- Un problème plus personnel de mobilité ou de logement ?

LA CFDT VOUS ÉCOUTE ET VOUS RÉPOND :

- **PAR TÉLÉPHONE**, au **09 69 39 19 39** du lundi au vendredi de 9 h à 19 h et le samedi de 9 h à 13 h. Numéro non surtaxé (prix d'un appel local)
- **EN LIGNE**, sur votre espace adhérent **MONESPACE.CFDT.FR**

LE RÉSEAU CFDT VOUS AIDE À TROUVER LA BONNE RÉPONSE !

CFDT.FR