



GT CHSCT prévention des RPS chez les CPE des 13 et 23 janvier 2015

1 - Constitution du groupe

Mme Marie-Claire Jannier, Directrice des ressources humaines du Rectorat

Mme Carole Perretti de Faria, Psychologue du travail, rattachée à la DRH

M Jean-Jacques Dagaëff, Conseiller de prévention académique

Mme Jannier ouvre officiellement les travaux de ce groupe.

Elle précise comment il a été constitué : outre les 3 représentants syndicaux désignés par leurs organisations syndicales, les CPE présents sont représentatifs de tous les départements et de tous les types d'établissement.

- Fariza Aouam LP de St Amour (39)
- Paul-Christophe Belliot Lycée des Haberges, Vesoul (70)
- Marianne Berchoud LP de Baumes-les-Dames (25),
- Denis Bernardot LGT de Morez (39)
- Christelle Contejean Clg du Mortard de Lure (70) représentante SE-UNSA
- Sandrine Fontaine Clg de Danjoutin (90) représentante Sgen-CFDT
- Nesrine Kattoum TZR Clg de Scey sur Saône (70)
- Christian Laine Clg de St Vit (25) représentant FSU
- Céline Marion LP de Dole (39)
- Françoise Mougey Clg Léonard de Vinci Belfort (90)
- Eric Raffin Clg de Noidans-les-Vesoul

- Sandrine Reuche Clg de Bethoncourt (25)
- Sandra Robbe Clg de Chatillon-le-duc (25)
- Damienne Sontot Clg de St Loup sur Semouse (70)
- Claire Wilhem LP Delle (90)

M. Degaeff rappelle qu'il n'y a pas de médecine du travail en générale et en particulier dans l'éducation nationale faute de médecins formés et compétents en matière de médecine du travail. Le groupe a été constitué suite à une enquête auprès des personnels menées l'an dernier.

2 - Méthodologie

Première journée : travail sur l'enquête en petit groupe (1 gp lycée, 1 gp LP, 2 gp collèges), recherche des explications sur les items les plus forts en les classant en 5 thèmes :

- Organisation du travail
- Evolution du travail adaptation
- Evaluation reconnaissance
- Soutien accompagnement
- Charge émotionnelle

Deuxième journée : travail toujours par groupe sur l'identification des facteurs de RPS, sur leurs causes et surtout sur les pistes d'évolution qui pouvaient se dégager.

3 - Recherche des facteurs explicatifs des résultats de l'enquête

Le tableau suivant compile les travaux des 2 journées en croisant les 5 thèmes proposés et les 3 étapes qui ont conduit aux pistes d'évolution.

	Identification des facteurs de RPS	Causes de ces facteurs	Pistes d'évolution
Organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Méconnaissance de la fonction, rôle au contour mal délimité • Forte contrainte de temps, réactivité permanente, métier demandant une grande charge mentale • Manque de délimitation du travail • Polyvalence constante alors qu'on n'y est pas formé • Priorisation des demandes • Gros travail à faire sur les fiches de postes • Augmentation des tâches administratives (enquêtes,...) • Manque de transmission des infos • Manque d'espace, dysfonctionnement du matériel • Glissements de tâches (recrutement), substitution aux métiers manquants (inf, AS) • Pbmaticque des courriels et empiètement sur la vie personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Augmentation de la polyvalence • Mauvaise identification des missions et des rôles • Interruption fréquentes dans les activités • Surcharge de travail • Flou sur les responsabilités • Turn over de personnels de vie scolaire • Intégration par les CPE du no-limite • Outils de travail inadéquats ne permettant pas de remplir nos missions • Dotation d'AED trop faible (en collège surtout) 	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir dire non sans se culpabiliser • Aménagement du poste de travail pour se protéger dans la réalisation de tâches spécifiques • Clarification des rôles de chacun : à la prérentrée, à l'AG de rentrée, quotidiennement • Instaurer des réunions périodiques avec le chef d'établissement sur le caractère prioritaire des demandes, répartition des tâches et pour faire remonter les difficultés. • Pérénisation d'une fonction de secrétariat vie scolaire, clarification des dotations d'AED • Réfléchir à une charte Qualité de vie au travail, instaurer une pause des mails, limiter les réunions en nombre et en temps • Formalisation des emplois du temps, communiqué à l'ensemble du collectif • Créer une boîte mail bureau vie scolaire • Meilleur cadrage des missions • Impliquer les CPE dans l'évaluation et l'adaptation de nos outils
Evolution du travail adaptation	<ul style="list-style-type: none"> • Travail dans l'immédiat • Relation aux familles qui devient plus complexe, justification plus lourde • Judiciarisation de l'environnement de travail • Logiciels non adaptés au métier 		

<p>Evaluation reconnaissance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Critères d'évaluation sont flous • Métier peu pris en compte dans le collectif enseignants, manque de visibilité du métier • Pas de reconnaissance financières (qu'on soit référents ou pas ne change rien) • Soutien social faible • Pas de perspectives de carrière, mobilité non sécurisé • Positionnement des IPR qui ne sont pas issus de notre métier, ne le connaissent pas et qui sont en même temps IPR des personnels de direction 	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de reconnaissance financière, dévalorisation • Perspectives très limitées pour la carrière • Accès à la promotion est opaque, met en rivalité • Manque de reconnaissance de la hiérarchie / encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> • Compte épargne temps, mise en place d'un système de traçabilité du volume horaire effectué. • Vrai entretien professionnel • Permettre l'accès au concours de l'agrégation • Alignement de la GRH à égalité avec les enseignants
<p>Soutien accompagnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si difficulté pro, psycho,... pas de suivi, de relais, pas de personnes ressources, pas de soutien IPR • Pas d'institutionnalisation du dialogue avec la hiérarchie • Diminution des espaces d'écoute entre pairs (réunion de réseau avec thème et production imposés) • Pas de consultation lors de la mise en place des réformes 	<ul style="list-style-type: none"> • Perte de sens du travail (dépossession de fonctions, de missions au cœur du métier sont aussi source de stress) • Carence en aide technique • Autocensure sur nos difficultés 	<ul style="list-style-type: none"> • Création d'un corps d'inspection dédié et plus accessible • Mise en place de temps d'échange et de paroles permettant de faire porter les préoccupations du travail par un collectif « métier » • Institutionnalisation de l'analyse de pratique, en intégrant un intervenant extérieur • Action de formation à destination des personnels de direction pour la détection des RPS et des personnels en difficulté

<p>Charge émotionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none">• Poids de la responsabilité, isolement• Implique un grand contrôle de soi car souvent confrontés à des situations éprouvantes psychologiquement fortes• Pas de séparation lieu de vie et de travail qui peut être pbmatique (logement de fonction)• Métier réceptacle des différents maux de la société•	<ul style="list-style-type: none">• Relation dégradée avec le chef d'établissement• Manque de formation sur des compétences métiers	<ul style="list-style-type: none">• Cadrage, lettre de mission négociée après un an de fonctionnement sur des axes• Des stages adaptés• Utilisation du DIF• Faire fonctionner le CHSCT, refonder du collectif
----------------------------	---	--	--