



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

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

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