

**LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX
DUS À LA SUPPRESSION DES SECTIONS « GESTION ADMINISTRATION »
DANS DES LYCÉES PROFESSIONNELS**

SOMMAIRE

Sommaire	p2
Présentation de la visite	p3
Rapport	p4
Annexe 1 : Récapitulatif des risques identifiés et des préconisations	p9
Annexe 2 : Grille d'évaluation des RPS	p10
Annexe 3 : Les 6 familles de facteurs de RPS	p11
Annexe 4 : Lettre du Ministre aux enseignants de gestion-administration	p12

PRÉSENTATION DE LA VISITE

Suite à l'annonce ministérielle de la suppression de la moitié des places de formation en baccalauréat professionnel GA¹ en France à partir de la rentrée 2021, les autorités académiques ont décidé de fermer des sections dans plusieurs établissements de l'académie dès la rentrée 2020. Sur l'académie de Caen, cinq établissements sont touchés par cette suppression dont trois dans l'Orne, à savoir les sections d'enseignement professionnels des lycées Napoléon de L'Aigle, Jean Monnet de Mortagne-au-Perche et de Guéhenno de Flers qui ne recruteront plus d'élèves en seconde pour leur formation au baccalauréat professionnel GA à la rentrée 2020 et verrons leur formation s'éteindre d'ici la rentrée 2022. Compte-tenu du fort impact de cette diminution d'offre de formation dans l'Orne et des remontées de terrain sur le désarroi des personnels enseignant dans ces formations, les représentants du personnel au CHSCTS² ont souhaité effectuer une visite sur les RPS³ dus à ces suppressions de filière sur les personnels enseignants en GA.

Cette visite a été adoptée en CHSCTS de l'Orne du 29 novembre 2019.

Délégation :

- M^{me} la Présidente du CHSCTS de l'Orne ;
- M^{me} la conseillère prévention départementale, représentant la présidente lors de cette visite en son absence ;
- MM. les représentants du personnel : Hallouard Eric (FSU), Avinin Sébastien (FSU) et Varnier Thierry (Unsa).

Experts :

- M^{me} la conseillère académique mobilités et carrières ;
- M^{me} la psychologue au travail.

Les personnels enseignant la discipline GA dans les lycées professionnels ou sections d'enseignement professionnel des établissements ornaïens impactés ont été conviés à venir s'exprimer devant la délégation du CHSCTS le 27 janvier 2020.

Parmi tous les personnels conviés trois de la section du lycée de Flers et trois du lycée de L'Aigle se sont déplacés.

La visite s'est déroulée en deux temps : un temps d'échange entre la délégation et les personnels présents ensemble et un temps d'échange individuel entre la délégation qui s'est scindée en deux groupes et les personnes souhaitant être auditionnées individuellement.

Tout au long de ce rapport, les RPS identifiés seront repérés par la nomenclature suivante, qui suit la classification de la grille d'évaluation inspirée des travaux du collège d'expertise de Gollac sur le suivi des RPS au travail :

- R1 : risques liés aux « exigences du travail »
- R2 : risques liés aux « exigences émotionnelles »
- R3 : risques liés à l'« autonomie dans le travail »
- R4 : risques liés aux « rapports sociaux dans le travail »
- R5 : risques liés aux « conflits de valeurs »
- R6 : risques liés à l'« insécurité socio-économique »

1 GA : Gestion Administration

2 CHSCTS : Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail Spécial

3 RPS : Risques Psycho-Sociaux

RAPPORT

Au début de l'année 2019, le ministre de l'Éducation nationale annonce la suppression d'environ la moitié des places de formation en baccalauréat professionnel « gestion administration ». Cela aura comme impact la suppression de cette offre de formation dans plusieurs établissements de notre académie. Les enseignants de la discipline « éco. gestion – option gestion administration » se retrouvant donc dans une position inconfortable puisque nombre d'entre eux perdront leur poste sans assurance de retrouver une place ailleurs. Le ministère évalue à 1 500 le nombre de professeurs des lycées professionnels de cette discipline sans solution au plan national à l'issue de cette transformation. Cette perspective peut donc déclencher des RPS⁴ sur ces personnels. C'est pourquoi cette visite a été menée pour étudier les facteurs de RPS déclenchés sur ces personnels directement impactés par cette transformation d'offre de formation.

Etat des lieux au niveau national :

- février 2019 : courrier⁵ du ministre aux PLP⁶ d'éco-gestion option gestion administration.

Extrait du courrier du ministre : « *Dès aujourd'hui, j'ai demandé aux rectorats d'académie de recevoir chacun et chacune d'entre vous. Vous pourrez ainsi librement exprimer vos attentes et vos besoins. Pour ceux d'entre vous qui le souhaitent, ce sera l'occasion, bien en amont, de construire sereinement les prochaines étapes de votre parcours professionnel* ».

Etat des lieux au niveau académique :

- juin 2019 : les syndicats académiques informent les personnels de la liste des établissements qui perdront la formation u baccalauréat professionnel « gestion administration ».
- octobre 2019 : entretien individuel au rectorat pour les PLP des lycées impacté par une fermeture de formation du baccalauréat professionnel « gestion administration ».
- fin décembre 2019 : annonce au personnels des lycées de Flers, L'Aigle et Mortagne-au-Perche d'une visite de cette visite de CHSCTS de l'Orne.

1. Impact sur les risques psycho sociaux :

Accompagnement :

R1 R6 Dans l'académie, un accompagnement des personnels directement impactés a été mis en place. Force est de constater que cet accompagnement a été tardif, sous-dimensionné et insuffisant. En effet, à l'heure de la visite la seule solution ayant une envergure académique a été une rencontre en octobre 2019 des personnels directement impactés par la suppression d'une filière Gestion-Administration dans leur établissement à la rentrée 2020. Même si les personnes auditionnées ont indiqué que ces entretiens se sont déroulés avec bienveillance, le manque de perspective à l'issue de ces réunions les a mis dans une situation pire qu'avant ces rencontres.

« *On nous demande nos propositions* »

« *Les personnes ne sont pas là pour nous proposer une solution* »

Les personnels auditionnés indiquent qu'entre la réception de la lettre du ministre et l'entretien individuel et depuis quasiment aucune information ni communication n'a eu lieu de la part des services du rectorat. Ils indiquent aussi qu'aucune information officielle de perte de leur poste ne leur a été communiqué à ce jour. Pour l'instant ils en ont connaissance grâce à une information des syndicats. Tout cela est d'autant plus

4 RPS : risques psycho-sociaux (voir les annexe 2 et 3)

5 Courrier du ministre (voir l'annexe 4)

6 PLP : professeur des lycées professionnels

incompréhensible que seuls les personnels enseignant la gestion administration et qui seront directement impactés par une suppression prochaine de leur poste ont été reçu au rectorat. Tout comme nous avons été en mesure d'établir une liste de personnel avec lesquels nous souhaitons nous entretenir lors de cette visite.

Cette situation est d'autant plus regrettable qu'elle a rendu l'entretien d'octobre 2019 contre productif. En effet, les personnels en sont ressorti avec plus de questions qu'en y arrivant et en étant plus déboussolés.

R4 Les personnels du lycée de Flers soulignent le manque de communication avec la direction d'établissement.

R1 L'étirement du calendrier et le manque de perspectives au moment de se positionner sur son avenir professionnel place les personnels dans une situation particulièrement inconfortable.

« J'ai le sentiment d'être dans une salle d'attente permanente. »

« Plus cela avance, plus c'est flou. »

Tout cela contraste avec les propos du ministre dans son courrier :

En effet, la mise en place de cet accompagnement dans notre académie n'a pas permis de recevoir tout les agents PLP d'éco-gestion option gestion administration. Tout comme la construction bien en amont d'une prochaine étape du parcours professionnel est entravée et bien loin d'être sereine.

R1 La temporalité et l'adaptation des démarches entre la perte de postes à venir et les solutions engagées par
R3 les services et les personnels ne coïncident pas.

L'exemple de la personne sur Flers, enseignant déjà en partie sur le baccalauréat professionnel « accueil » est marquant. En effet, cette personne exerce déjà une partie de son service sur une autre discipline dans son établissement et donne satisfaction. Elle souhaite, en cas de perte de poste, rester dans son établissement et enseigner dans cette autre discipline. Elle a donc devancé la perte de poste et entamé une reconversion afin de maximiser ses chances d'obtenir le poste dès l'année de mesure de carte scolaire. Comme il s'agit d'une reconversion volontaire, elle doit effectuer des stages dans des entreprises sur son temps libéré par un temps partiel de droit, rendant ce temps partiel en grande partie inutile. Sans cette démarche volontaire de reconversion, le poste dans cette autre discipline pourrait être attribué à un autre collègue dès la prochaine rentrée et elle se retrouverai mutée ailleurs. Les services du rectorat sont dans l'incapacité de lui garantir le maintien de son poste dans cette autre discipline à l'heure actuelle en cas de mesure de carte scolaire.

Préconisations :

P1 : Prévenir la perte de postes par les services RH au moins une année avant l'échéance.

P2 : Elargir les possibilités de reconversion à tous les personnels de GA de l'académie permettant ainsi de libérer des postes pour ceux qui ne souhaiteront pas se reconvertir.

P3 : Se donner du temps en gelant les mesures de carte scolaire et en gardant le personnel impacté en surnombre dans l'établissement jusqu'à ce qu'il y ait une solution viable et soutenable de reconversion ou mutation.

P4 : Faire un bilan des compétences pour les personnels directement et indirectement impactés par la suppression d'une filière.

P5 : Fournir une liste de postes (disponible ou non) dans différents corps accessibles et les prérequis pour les obtenir.

P6 : Améliorer l'accompagnement en désignant un référent dans les services RH du rectorat pour suivre, informer et conseiller les personnels impactés par une telle restructuration.

Insécurité :

R1 Les personnels auditionnés sont majoritairement en milieu de carrière. Ils ont donc à la fois une expérience
R6 professionnelle certaine reconnue dans l'éducation nationale et une vie personnelle et familiale ancrée dans un territoire. Il devient « *inévitable* » pour la quasi-totalité d'entre eux de s'éloigner de leur lieu de vie et n'arrivent pas à se projeter dans leur vie professionnelle future.

« Mon mari n'est pas disponible pour mes enfants. Ils comptent sur moi pour s'occuper d'eux »

« Je me représente aux élections municipales ou non ? Mon choix n'est pas éclairé. »

« J'ai la garde des enfants une semaine sur deux. Vais-je l'avoir encore plus tard ? Je suis incapable de répondre aux demandes de mes propres enfants. »
« La pire phrase entendue a été : "au pire tu finiras TZR"⁷ avec tous les préjugés négatifs que véhicule ce statut. »
R4 « Tu prendras les heures qui resteront. »
« Sentiment de servir de bouche trou. »

Ils se retrouvent donc dans une insécurité tant sur le plan professionnel que sur le plan de l'organisation de leur vie personnelle en fonction de cette avenir professionnel incertain. Cela se manifeste par des troubles divers.

« Je n'ai pas assez d'information pour bouger. C'est fouillis dans ma tête. J'y pense tous les soirs. »
« Je me réveille dans la nuit et j'ai le sommeil perturbé. »
« Depuis la rentrée de septembre je prends des anti-dépresseurs. »

R6 Ils sont en attente de garantie tant sur la mobilité géographique que sur la mobilité fonctionnelle éventuelle à venir. Cette demande de garantie a été si forte qu'elle montre la rupture du lien de confiance entre eux et toute personne représentant leur employeur.
« Garantie de mobilité géographique »
« Visibilité sur l'avenir »
« Véritable formation en cas de reconversion »

Préconisation :

P7 : Garantir une mobilité géographique et fonctionnelle soutenable pour la personne en lui permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Une seule personne auditionnée ne subit pas ce stress car elle est à trois ans de la retraite et ne sera pas impactée par une mesure de carte scolaire avant la rentrée 2022. Il n'y a donc qu'une année d'incertitude. De plus, cette personne était représentant du personnel dans le passé ce qui lui a permis de ne pas se faire d'illusions et de prendre du recul sur la façon dont est géré le personnel.

Impact sur les rapports sociaux au travail et les conflits de valeurs :

R4 **Le manque de reconnaissance du travail fourni :**

Comme indiqué plus haut, les personnels directement impactés par la baisse d'offre de formation en GA ont une carrière bien engagée dans l'éducation nationale, reconnue et valorisée lors des diverses inspections et par leurs pairs. Toutefois, cette reconnaissance ne semble ne valoir et ne servir à rien face au manque de solutions professionnelles apportées.

« lors de ma dernière inspection « vous frôlez la perfection » »
« impression de repartir de zéro »

Tout comme les bons résultats de ces filières dans les établissements impactés ne semble pas servir à grand-chose. Par exemple, des personnels de l'Aigle indiquent que « 85 % des élèves de la filière GA partent en formation BTS » et qu'« il y a des listes d'attentes chaque début d'année pour intégrer la formation ». Les personnels de Flers indiquent « tous les élèves rencontrés par la suite sont insérés à Flers ». L'incompréhension des choix ministériels est palpable : « cela rend la comparaison avec d'autres filières conduisant au baccalauréat professionnel pas désavantageuse ».

Cela conduit à une démobilité de ces personnels et à une perte de confiance dans le système éducatif.

R5 « plus envie de faire des projets ou de s'investir »
« pas de sentiment de fondement pédagogique sur les décisions mais des fondements financiers »
« Que fera-t-on de ces élèves ? »

7 TZR : Titulaire de Zone de Remplacement

R2
R5

Conflits de valeurs vis-à-vis du public :

Les personnels subissent aussi la perte de reconnaissance des élèves dans leur formation. En effet, ils expriment le gros travail fourni tout au long des années pour redonner confiance aux élèves dans leur formation professionnelle, confiance qui est mise à mal par le doute installé dans la valeur du baccalauréat obtenu puisqu'il est voué à disparaître dans les toutes prochaines années. Les personnels ont exprimé dans ces échanges la difficulté engendrée par le fait de devoir faire bonne figure face aux questionnements et doutes des parents et des élèves.

Le manque de reconnaissance de l'entourage professionnel :

Beaucoup de personnels auditionnés à diverses reprises ont exprimé leur mal être dans différentes situations face au manque d'attention qui leur est apporté dans cette situation de perte de formation. Cela passe souvent par la non prise en compte de l'impact de la suppression de cette filière dans les différents temps des établissements comme lorsqu'il s'agit d'organiser l'information des futurs lycéens.

« difficulté d'organiser la journée des collégiens »

« 43 élèves qui demandent la GA »

Préconisations :

P8 : Dans chaque temps d'établissement, de gestion des carrières ou dans chaque document diffusé, prendre en compte l'impact sur les collègues enseignants en GA.

2. Autres impacts :

Non prise en compte de la situation d'un personnel RQTH :

Une des personnes auditionnée est détentrice d'une RQTH⁸ et s'est plainte de l'ignorance des différents interlocuteurs de sa qualité de personne handicapée. Cela la questionne sur l'utilité de cette démarche de reconnaissance si celle-ci n'est pas effective.

De plus, elle est détentrice d'un temps partiel afin de supporter son handicap. Temps partiel qui est remis en cause par l'obligation d'effectuer des stages sur ce temps libéré dans le cadre d'une reconversion entamée dans l'espoir de ne pas subir de mobilité géographique et d'obtenir le poste libre dans une autre discipline, discipline dans laquelle elle enseigne déjà en grande partie et pour laquelle elle semble donner satisfaction.

Les propos tenus reflètent la profondeur du mal être engendré par cette situation :

« sentiment d'être moins que rien »

« Je suis détruite de l'intérieur. »

Préconisation :

P9 : diffuser auprès des supérieurs hiérarchiques et des services gestionnaires l'existence d'une RQTH parmi les personnes qu'ils gèrent.

P10 : alléger les procédures de reconversion pour les personnels disposant d'une RQTH afin de respecter les aménagements de poste liés au handicap.

Personnel ressource :

Lors des auditions, il apparaît qu'une seule personne auditionnée connaît le rôle de la conseillère prévention départementale.

Préconisation :

P11 : Améliorer la diffusion des rôles des acteurs dans la santé et la sécurité au travail.

8 RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Conclusion :

Le décision ministérielle de fermeture d'une partie de l'offre de formation GA a déclenché des troubles chez les personnels. Les changements dans la filière GA, les nécessités de reconversion dans un autre métier ainsi que l'incertitude de leur avenir a engendré des RPS avérés chez les personnels. L'employeur étant responsable de la santé au travail de ses employés, il doit veiller à ne pas la dégrader de part une de ses décisions. L'accompagnement de ces personnels doit être anticipé sur plusieurs années pour devenir plus personnalisé et pour trouver des solutions soutenables et acceptables.

Une phrase revenue à plusieurs reprises et sur différents points lors des auditions pourrait résumer l'état de mal être des personnels : « je suis déçu-e ».

Préconisation :

P12 : Arrêt de la fermeture des offre de formation en baccalauréat professionnel « gestion administration ».

Récapitulatif des risques identifiés et des préconisations

Liste des préconisations :

- P1 : Prévenir la perte de postes par les services RH au moins une année avant l'échéance.
- P2 : Elargir les possibilités de reconversion à tous les personnels de GA de l'académie permettant ainsi de libérer des postes pour ceux qui ne souhaiteront pas se reconvertir.
- P3 : Se donner du temps en gelant les mesures de carte scolaire et en gardant le personnel impacté en surnombre dans l'établissement jusqu'à ce qu'il y ait une solution viable et soutenable de reconversion ou mutation.
- P4 : Faire un bilan des compétences pour les personnels directement et indirectement impactés par la suppression d'une filière.
- P5 : Fournir un catalogue de postes (disponible ou non) et les prérequis pour les obtenir.
- P6 : Améliorer l'accompagnement en désignant un référent dans les services RH du rectorat pour suivre, informer et conseiller les personnels impactés par une telle restructuration.
- P7 : Garantir une mobilité géographique et fonctionnelle soutenable.
- P8 : Dans chaque temps d'établissement, de gestion des carrières ou dans chaque document diffusé, prendre en compte l'impact sur les collègues enseignants en GA.
- P9 : diffuser auprès des supérieurs hiérarchiques et des services gestionnaires d'une personne détentrice d'une RQTH de l'existence de cette RQTH.
- P10 : alléger les procédures de reconversion pour les personnels disposant d'une RQTH afin de ne pas annihiler les aménagements de poste liés à handicap.
- P11 : Améliorer la diffusion des rôles des acteurs dans la santé et la sécurité au travail.
- P12 : Arrêt de la fermeture des offre de formation en baccalauréat professionnel « gestion administration ».

Association risques identifiés et préconisations :

Risques	Préconisations
RPS : Exigences au travail (R1)	P1 / P2 / P3 / P5 / P6 / P7 / P12
RPS : Exigences émotionnelles (R2)	P8 / P12
RPS : Autonomie dans le travail (R3)	P4 / P5 / P12
RPS : Rapports sociaux au travail (R4)	P1 / P2 / P3 / P5 / P6 / P8 / P12
RPS : Conflits de valeur (R5)	P12
RPS : Insécurité socio-économique (R6)	P1 / P2 / P3 / P5 / P7 / P12
Méconnaissance d'une RQTH	P9 / P10
Méconnaissance du rôle des acteurs de la santé et sécurité au travail	P11

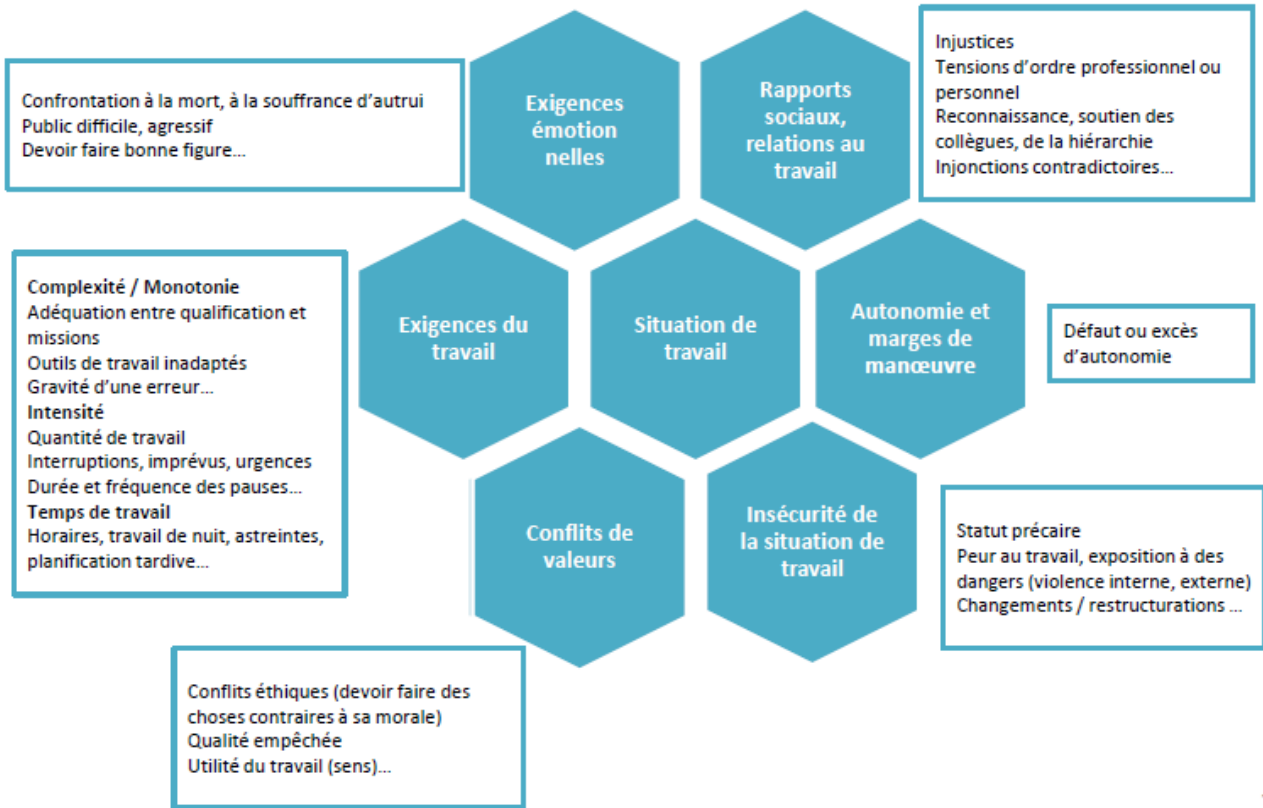
Annexe 2

GRILLE D'ÉVALUATION DES RPS

Cette grille d'évaluation est inspirée des travaux du rapport du collège d'expertise de Gollac sur le suivi des RPS au travail publié en 2011.

Unité de travail :	Date :				Animateur :	Illustrations par des situations de travail concrètes
Famille de facteurs de RPS	Niveau d'intensité des facteurs de risque					
	Non concerné 1	Faible 2	Modéré 3	Elevé 4		
Exigences du travail						
1. Quantité de travail						
2. Pression temporelle						
3. Niveau de précision des objectifs de travail						
4. Adéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités						
5. Clarté et Compatibilité des instructions de travail entre elles						
6. Prévisibilité – Interruption dans le travail						
7. Clarté des rôles et des missions						
8. Conciliation vie-professionnelle/vie personnelle						
Exigences émotionnelles						
9. Tensions avec le public (usagers, partenaires, élèves, parents)						
10. Confrontation à la souffrance d'autrui						
11. Peur au travail						
12. Maîtrise des émotions						
Autonomie dans le travail						
13. Autonomie procédurale						
14. Utilisation et développement des compétences						
15. Participation/représentation						
Rapports sociaux au travail						
16. Coopération et soutien des collègues						
17. Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques						
18. Violence interne au travail						
19. Reconnaissance dans le travail (collègues, supérieurs)						
Conflits de valeurs						
20. Conflit éthique						
21. Qualité empêchée						
22. Travail porteur de sens au travail						
Insécurité socio-économique						
23. Sécurité socio-économique						
24. Soutenabilité						

Les 6 familles de facteurs RPS



1

Nous avons annoté en marge du rapport les facteurs RPS identifiés par passage selon la légende suivante :

- R1 : Exigence du travail
- R2 : Exigence émotionnelle
- R3 : Autonomie et marges de manœuvre
- R4 : Rapports sociaux, relation au travail
- R5 : Conflits de valeurs
- R6 : Insécurité socio-économique de la situation de travail

Annexe 4



Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse

Le ministre

Paris, le 21 FEV, 2019

Madame, Monsieur,

La transformation du lycée professionnel qui s'est engagée doit redonner à la voie professionnelle le prestige qu'elle mérite. Grâce à une meilleure articulation entre les enseignements professionnels et les enseignements généraux, elle facilitera la transmission des compétences d'avenir, au service de la réussite de tous nos élèves.

Pour la spécialité du baccalauréat « gestion administration », cette transformation s'accompagne d'une part de la rénovation du référentiel, d'autre part d'une évolution de l'offre de formation de cette spécialité, afin de mieux répondre à l'évolution des besoins en emplois et en compétences. Le référentiel du diplôme rénové sera mis en œuvre en seconde professionnelle à partir de la rentrée 2020, ce qui permettra le déploiement d'un plan de formation des équipes enseignantes tout au long de l'année 2019-2020. A cette occasion, un nouvel intitulé de la spécialité est à l'étude afin de mieux circonscrire sa finalité professionnelle.

Votre engagement et votre dynamisme sont essentiels à la réussite des élèves, que ce soit au sein de la filière gestion administration ou dans le reste de notre système éducatif. C'est pourquoi un dispositif d'accompagnement, personnalisé et continu, sera mis en place à votre profit. Il permettra à chacun d'entre vous de trouver sa place au sein de cette transformation, qui interviendra entre 2019 et 2022, que ce soit au sein de la filière gestion administration ou dans d'autres filières.

Dès aujourd'hui, j'ai demandé aux rectorats d'académie de recevoir chacun et chacune d'entre vous. Vous pourrez ainsi librement exprimer vos attentes et vos besoins. Pour ceux d'entre vous qui le souhaitent, ce sera l'occasion, bien en amont, de construire sereinement les prochaines étapes de votre parcours professionnel.

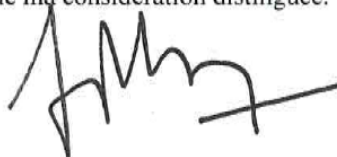
Un protocole national permettra d'assurer un accompagnement et un suivi de qualité sur l'ensemble du territoire. À chaque étape, les services des ressources humaines des rectorats et notamment les pôles de gestion des ressources humaines de proximité, mais également vos chefs d'établissement comme les corps d'inspection seront à votre écoute et vous apporteront les conseils nécessaires.

.../...

110 rue de Grenelle - 75357 Paris 17^e - Téléphone : 01 55 55 10 10

Je suis confiant dans la réussite de la voie professionnelle, et sais pouvoir compter sur vous dans ses évolutions.

Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

A handwritten signature in black ink, consisting of several sharp, angular strokes that form a stylized representation of the name 'Jean-Michel Blanquer'.

Jean-Michel BLANQUER