

Département de la Nièvre

Programme annuel de prévention des risques 2016/2017 & 2017/2018

Le programme annuel de prévention 2016/2018 s'inscrit dans la continuité des travaux accomplis par le CHSCT départemental depuis son installation.
Il découle des orientations stratégiques ministérielles de l'Education Nationale.

➤ L'architecture de ce plan s'organise autour de deux axes prioritaires.

1. Informer, former et prévenir sur les registres et documents obligatoires.

2. Prévention des risques particuliers, les RPS.

Les thématiques concernant les T.M.S et les risques routiers dans le cadre des services partagés qui n'apparaissent plus comme des axes, sont néanmoins des sujets sur les lesquels les membres du CHSCT départemental continuent d'être attentifs.

Axe 1

Si de plus en plus d'agents connaissent et utilisent les outils de prévention D.U.E.R.P, R.S.S.T ou D.G.I, il convient de poursuivre les actions menées en termes d'information et de formation auprès de l'ensemble des personnels.

Plusieurs schémas sont envisagés :

- ✓ **Réalisation d'une plaquette numérique pour informer.**
Mise en ligne sur le site de la D.S.D.E.N, consultable dans l'espace Pro au chapitre Santé et Sécurité.
- ✓ **Construire avec les A.P.C et les A.P.E une démarche** qui permette de traiter les fiches de ces registres et de mettre en œuvre une démarche de prévention quand cela est nécessaire.
Le traitement des fiches, outre les solutions apportées, doit prévoir un retour à l'agent qui a écrit la fiche pour lui permettre de mesurer l'efficacité des outils de prévention.

Axe 2

Cet axe s'inscrit dans la mise en œuvre au sein de l'Éducation Nationale de l'accord cadre du 22/10/2013 relatif aux R.P.S dans la Fonction Publique.

Les R.P.S apparaissent par le biais d'enquêtes diverses (étude de la DEPP de décembre 2016 de Jégo et Guillo, enquête "stress lié au travail des enseignant(e)s et du personnel éducatif" du comité syndical européen de l'éducation de 2012, enquête réalisée en 2009 par José-Mario Horenstein et Georges Fotinos pour la Mutuelle générale de l'Education nationale (MGEN)) ou de la saisine du R.S.S.T 1er et second degré comme un risque majeur pour les agents de l'Éducation Nationale.

Les problématiques évoquées notamment dans le R.S.S.T de la Nièvre incitent les membres du C.H.S.C.T. D à impulser une démarche et un principe.

- **Une démarche de prévention et de formation** qui contribue à améliorer le fonctionnement des services, à supprimer ou à réduire les tensions au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents, à prendre en compte les valeurs et les attentes des salariés.
- **Un principe qui permette de construire et promouvoir une réponse d'urgence tant individuelle que collective**, lorsque c'est nécessaire.
Une prise en charge médicale ou psychologique, la réunion d'un groupe de paroles, un corpus de personnes ressources, etc... sont autant d'outils qui peuvent apporter des réponses aux agents en souffrance. Partout où c'est possible, ce principe d'accompagnement sera mis en œuvre au profit de la bienveillance attendue.

Trois émergences

1. **Face aux comportements perturbateurs d'élèves**, un nombre d'enseignants croissants se sentent déstabilisés, isolés, impuissants et épuisés. Un corpus d'outils pour prévenir et agir sur la thématique doit faire émerger *a minima* un protocole qui offre une action efficace et rapide.
2. **Les conflits qui émanent de relations compliquées** avec les partenaires doivent pouvoir être prévenus avec méthode, discernement et mesure permettant ainsi d'éviter ou à défaut minimiser les souffrances et les situations de mal-être au travail.
Violences externes : insultes, menaces, agressions physiques ou psychologiques exercées au travail par des personnes extérieures.
Violences internes : entre collègues ou avec des responsables hiérarchiques.
En fonction des services et de l'état des DUER, des plans de prévention pourront être présentés pour, par exemple, créer des espaces de dialogue avec les parents d'élèves, organiser des rencontres obligatoires entre agents, mettre en œuvre un travail d'équipe (d'entraide), etc...
3. **Concevoir un meilleur accompagnement des collègues entrant dans le métier.** La convergence d'un service d'enseignement à ½ temps, du suivi de la formation initiale et de la réalisation d'un mémoire positionne l'année de stage comme une année éprouvante.
(Le nombre de stagiaires démissionnaires dans le premier degré a triplé depuis 2012, selon des chiffres publiés dans un rapport du Sénat. Leur taux de démission est ainsi passé de 1% en 2012-2013 à 3,18% en 2015-2016.)
Le sens et les enjeux liés à une démarche bienveillante en direction des jeunes enseignants sont primordiaux. Ils doivent pouvoir s'harmoniser dans un cadre qui permette à ce personnel en devenir de trouver un équilibre entre les contraintes liées à son travail et ses ressources pour y faire face.