

A Paris, le Mardi 10 Décembre 2013

Objet : Reconversion professionnelle des PLPA TCB
(Techniques Comptables et Bureautique)

A Monsieur le Chef du Service
des Ressources Humaines
Ministère de l'Agriculture et de la Pêche
78, Rue de Varenne
75007 PARIS

Monsieur le Chef du Service des Ressources Humaines,

A l'occasion du CTM qui s'est tenu le 20 novembre dernier, le SNETAP-FSU est intervenu pour vous alerter oralement de la situation difficile de plusieurs enseignants qui se sont vus imposer une reconversion disciplinaire : les professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) Techniques Comptables et Bureautique. Le SNETAP-FSU s'était alors engagé à transmettre à vos services des éléments complémentaires que vous trouverez dans le courrier ci-dessous.

Les conditions de travail de plusieurs agents PLPA Techniques Comptables et Bureautique (TCB) concernés par la reconversion disciplinaire opérée à l'occasion de la rénovation de la voie professionnelle amènent à des risques psychosociaux graves conduisant à la dégradation préoccupante de la santé de certains de ces agents. Cette situation concerne à la fois des enseignants titulaires et des agents contractuels en CDI (La situation d'au moins un agent contractuelle en CDI a attiré notre attention.).

En effet, il apparaît :

- **QUE le dispositif de reconversion et l'accompagnement individualisé** mis en place selon les notes de service DGER/MSSI/N2012-2070 en date du 06 juin 2012 et DGER/MSSI/N2012-2081 en date du 27 juin 2012 **a connu de très nombreuses failles :**

- certains enseignants ont appris par un simple courriel la disparition de leur discipline, procédure impersonnelle les plaçant dans une situation de stress inacceptable ;

-
- les enseignants n'ont semble-t-il pas tous reçu la visite d'un inspecteur pédagogique ;
 - au moins un enseignant n'a reçu aucune formation spécifique et n'a bénéficié que d'un accompagnement tardif et distant (à partir du premier trimestre 2013) ; dans les faits, il semblerait que seuls quelques agents aient pu bénéficier d'un accompagnement individualisé. Dans ce cadre particulier d'une reconversion imposée, le SNETAP-FSU estime que l'administration se devait d'apporter, sans attendre la demande des agents, cet accompagnement individualisé. La majorité a suivi un programme collectif, peu adapté ;
 - le choix disciplinaire a relevé davantage d'une volonté de coller aux besoins de l'employeur que d'un véritable souhait des enseignants. Déjà affectés par la disparition de leur discipline, les collègues concernés n'ont certes pas forcément voulu s'engager dans un changement d'établissement du fait de cette reconversion (synonyme alors de déménagement, de déstabilisation de leur situation familiale,...) ; ils se sont donc vus contraints de réaliser un choix par défaut, en fonction des cours à pourvoir dans leur établissement d'affectation. Au moins un enseignant, reconverti dans une discipline, se trouve aujourd'hui en difficulté à mettre en œuvre sa nouvelle activité : il n'y a pas de cours en lien avec sa reconversion ! Il se trouve de ce fait obligé d'assurer des cours qui ne correspondent pas à la discipline dans laquelle il a été reconverti : voilà bien une preuve de l'absence de suivi personnalisé du processus de reconversion.
 - les formations proposées n'étaient pas adaptées aux besoins d'enseignants expérimentés : toute une partie des formations proposait des enseignements autour de la pédagogie, de la gestion des classes, formation non pertinente pour des personnels expérimentés (la majorité ont entre 15 et 30 ans d'expérience !) et la part concernant les compétences disciplinaires à acquérir ont été réduites à très peu. Cela a généré des tensions fortes avec les formateurs, voire le refus de certains enseignants de participer à ces formations ;
 - ces enseignants sont par ailleurs majoritairement quinquagénaires. Or plusieurs travaux universitaires montrent que ce public est particulièrement fragilisé en situation de reconversion, en particulier lorsque les modalités de formation ne tiennent pas compte des spécificités de leurs modes d'apprentissage qui évoluent au fil de l'âge. Il s'agit d'un public qui, depuis des années, a eu rarement l'occasion de suivre des formations, d'entretenir ses propres capacités à apprendre (travaux Paumès Cau-Bareille et Pèlegri, 1993 ; Paumès Cau-Bareille et Marquié, 1995) ; c'est donc un public qui aurait nécessité un accompagnement particulièrement individualisé ce qui n'a pas été le cas ;
 - le choix disciplinaire proposé était réduit à trois disciplines : ESF, TIM et Économie. Deux ou trois enseignantes ont demandé à être reconverties en professeure documentaliste après avoir refusé de suivre l'injonction pressante de

l'employeur pour les orienter en ESF ; c'est au prix de longues discussions, échanges de courriers, parfois interventions du chef d'établissement, que cette reconversion a été possible. Cela montre le peu de prise en compte du point de vue des agents dans ce processus de reconversion.

- les agents n'ont pas eu de décharge de service l'année de la mise en œuvre de la réforme, occasionnant de ce fait une lourde surcharge de travail, des inquiétudes importantes quant à leurs capacités à enseigner la nouvelle discipline qu'ils découvraient eux-mêmes, allant même jusqu'à des phénomènes de burn-out. De ce point de vue, plus l'écart entre la formation initiale, le contenu des enseignements avant la réforme et la nouvelle discipline à enseigner est important, plus les problèmes sont considérables.
- en fonction des compétences des agents, d'autres pistes pouvaient être suivies (formation à distance, formation professionnelle, conseiller d'orientation, tutorat des jeunes enseignants ...). Il n'est pas sûr qu'elles aient été proposées.

- **QUE l'administration n'a pas assumé pleinement son rôle et ses obligations** dans l'accompagnement des agents concernés, notamment à l'échelon régional par les services régionaux de la formation continue des personnels et/ou à l'échelon local, lesquels auraient dû être davantage facilitateurs. Compte tenu du caractère imposé de cette reconversion, l'administration – à tout niveau - avait l'obligation de mettre en place un authentique accompagnement individualisé avec un pilotage véritable assorti de l'obligation de réussite ;

- **QUE plusieurs agents**, dans plusieurs établissements de plusieurs régions **présentent actuellement des symptômes dus à des facteurs de risques psycho-sociaux** (temps de travail incomplet imposé, faible nombre ou absence de face-à-face élève dans la discipline imposée...) ; ainsi **plusieurs agents se trouvent en arrêt maladie**, en lien plus ou moins direct avec leur reconversion imposée, **plusieurs agents suivent un traitement médicamenteux**. Ces deux situations prouvent que **plusieurs agents se retrouvent dans une situation de très grande détresse psychologique** ;

- **QUE le CHSCT ministériel aurait dû être consulté** avant la mise en place par deux notes de services publiées en juin 2012, de cette procédure de reconversion disciplinaire consécutive à la réforme de la voie professionnelle, conformément à l'article 57 du décret 82-453 modifié qui stipule :

Le comité est consulté :

1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

Pour toutes les raisons déclinées ci-dessus, le SNETAP préconise :

- **recommandation 1** : tout d'abord, un **plan d'action national urgent** pour prévenir, réduire et supprimer les risques professionnels auxquels sont actuellement soumis les enseignants PLPA Techniques Comptables et Bureautique en reconversion disciplinaire imposée par l'employeur. Ce plan passe tout d'abord par :

- La mise en œuvre immédiate d'une surveillance médicale particulière en direction des enseignants concernés avec convocation individuelle adressée par le médecin de prévention ; la démarche ne saurait venir uniquement d'une démarche volontaire des agents qui sont pour certains trop affectés pour engager de telles requêtes ;

- Un courrier de la DGER en direction des chefs d'établissements concernés afin qu'ils soient prévenus de la situation et afin de leur recommander d'être vigilants et d'alerter le SRH et le médecin de prévention lorsqu'un collègue présente des symptômes de risques psychosociaux ;

- Les CHSCT régionaux doivent être associés à la mise en œuvre de ce plan d'action en lien avec les CT. Le CHSCT ministériel doit être informé précisément de la mise en œuvre de ces mesures avec un point inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ;

- La prise de mesures d'urgence en termes de formation disciplinaire et didactique, avec allègement de service, pour les collègues les plus en difficultés ou qui le souhaitent, ainsi que la possibilité redonnée de changer de discipline ou, en fonction des compétences des agents, de suivre d'autres pistes (formation à distance, tutorat, accompagnement des apprenants, des jeunes enseignants ...).

- **recommandation 2** : afin d'éviter le renouvellement de ces situations dramatiques, il convient de dresser un diagnostic partagé de ces dysfonctionnements et de proposer un protocole spécifique pour les enseignants en reconversion ou inscrits dans une procédure dite de «seconde carrière».

Cela implique :

- d'une part, le respect par l'administration de l'article 57 du décret 82-453 modifié concernant la consultation du CHSCT préalablement à tout projet d'aménagement important ;
- d'autre part, de mener rapidement une expertise externe, indépendante de ce dispositif «PLPA TCB». Pour tendre à une objectivité la plus forte possible, il convient de confier cette enquête à un opérateur extérieur au MAAF, spécialiste de ces questions de fins de carrière et notamment de la souffrance enseignante ;
- enfin, le SRH, la DGER avec les représentants des personnels doivent mettre en place des dispositifs «de fins de carrière», «de seconde carrière» à destination des enseignants en souffrance pour mettre en place et renforcer un **dispositif de suivi spécifique** pour cette population fragilisée (moyens en formation, aménagement du temps de travail, ...). Le pilotage doit être national et assuré par le SRH. Travailler

sur les fins de carrière dans les métiers de l'enseignement nécessite de mettre en exergue la question de la spécificité des métiers, du travail des salariés, des contraintes qui pèsent sur eux, des conditions de travail dans lesquelles ils évoluent. On ne peut, en effet, tenir un discours général sur les fins de carrière.

Cette fin de carrière ou la reconversion ne peut être que "co-construite" avec les agents et non imposée par l'administration. *« La Fonction publique ne peut solliciter des agents pour une carrière de plus longue durée que si elle garantit une attention accrue à des conditions physiques et organisationnelles du travail considérées comme un facteur puissant de maintien en bonne forme physique et mentale des agents. Cette orientation passe notamment par un renforcement de la prévention. Elle passe aussi par le développement des possibilités de reclassement d'agents en difficulté dans la Fonction publique »* Tiberghien (2005).


En ce sens, l'enseignement agricole public a tout à construire !

Pour conclure, vous comprendrez que pour nous, des mesures doivent être prises en urgence par vos services.

Pour le SNETAP-FSU, le CHSCT ministériel doit être informé précisément de la mise en œuvre de ces procédures avec un point consacré à cette question inscrit à l'ordre du jour de la prochaine réunion de ce comité prévue en février 2014.

Veillez croire, Monsieur le Chef du Service des Ressources Humaines, en notre intérêt sincère et dévoué pour le service public d'enseignement agricole.

Pour le SNETAP-FSU, Sylvie Debord
secrétaire générale adjointe

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Sylvie Debord', written over a light grey rectangular background.

Copie à : Adjoint au Chef du SRH, Directrice Générale Enseignement et Recherche, Directeur Général Adjoint Enseignement et Recherche, Présidente CHSCTM, secrétaire CHSCTM, Sous-Directeur Mobilité, Emplois, Carrières, sous-Directeur Développement Professionnel et Relations Sociales, Sous-Directeur Etablissements, Dotations et Compétences