



MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
ET DE LA RECHERCHE

Secrétariat général

Paris le 19 mai 2013

Direction générale des
ressources humaines

Service des
personnels
ingénieurs,
administratifs,
techniques, sociaux et
de santé et des
bibliothèques

Le ministre de l'éducation nationale
à

Mesdames et Messieurs les recteurs
d'académie

Sous-direction des
études de gestion
prévisionnelle,
statutaires et de
l'action sanitaire et
sociale

Bureau de l'action sanitaire
et sociale

DGRH C1-3
N° 2013-0264

Affaire suivie par
Annick
Debordeaux
Téléphone
01 55 55 35 80
Télécopie
01 55 55 19 10
Courriel
annick.debordeaux
@education.gouv.fr

Service des
personnels
enseignants de
l'enseignement
scolaire

Sous-direction de la
gestion des carrières

DGRH B2
Affaire suivie par
Marcel Goulier
Téléphone
01 55 55 42 83
Télécopie
01 55 55 40 99
Courriel
marcel.goulier@
education.gouv.fr

Objet : Enseignants de STI – Plan d'action académique STI

La réforme de la filière STI mise en place en 2010 s'inscrit dans l'évolution actuelle du tissu industriel et technologique. Son objectif était d'augmenter le nombre de lycéens accédant à des études supérieures scientifiques et technologiques longues en modernisant les enseignements. Alors que cette filière avait en l'espace de dix ans perdu environ 20 % d'élèves, on constate depuis la mise en œuvre de la réforme une inversion de cette tendance.

Pour accompagner la mise en œuvre de cette réforme des moyens importants en matière de formation et d'accompagnement des 13 351 enseignants demeurés dans la filière ont été déployés dans vos académies. Bien que ces dispositifs aient permis à la plupart d'entre eux de s'adapter au changement, d'autres, sans doute en nombre limité, rencontrent encore des difficultés.

Le devoir du ministère en tant qu'employeur est d'accompagner les personnels concernés dans les mutations de leurs métiers. A cette fin, je souhaite qu'un diagnostic soit établi au sein de chaque académie puis un plan d'action mis en œuvre comprenant d'une part des actions à mener en urgence afin de venir en aide aux personnels en difficultés, d'autre part des mesures complémentaires à déployer dans le cadre du suivi de l'accompagnement des personnels.

I. Des mesures ciblées à destination des enseignants de STI en difficulté

I.1. Un repérage des personnels en difficulté

Il est impératif de rappeler aux chefs d'établissement et chefs de travaux leur rôle en matière de repérage des personnels en difficultés et de signalement au service RH du rectorat. L'association des IA IPR à ces actions est primordiale.

Pour une plus grande efficacité et une meilleure remontée de l'information, il serait souhaitable que les services du rectorat transmettent aux chefs d'établissements, chefs de travaux, IA IPR, les coordonnées téléphoniques et mails des personnes à alerter au sein du rectorat (en fonction de l'organisation du rectorat : le DRH, un collaborateur, une cellule placée auprès du DRH...)

La connaissance par les intéressés d'un processus d'alerte est de nature à renforcer l'identification et leur meilleure prise en charge.

Les personnels de la filière STI qui désormais soit enseignent en lycée professionnel, soit enseignent la technologie en collège nécessitent une attention toute particulière.

1.2. Une intensification de l'accompagnement individuel

Dès qu'un enseignant est signalé au service RH, il est souhaitable de lui proposer sans délai un entretien avec le DRH ou son représentant pour étudier sa situation professionnelle et lui proposer des solutions personnalisées alternatives :

- une orientation vers le médecin de prévention,
- des modules spécifiques de formation en présentiel se déroulant, dans la mesure du possible, sur le temps de service,
- un plan d'accompagnement avec un tuteur, assorti d'un aménagement d'horaire en fonction des possibilités de l'académie.

En matière de formation, une attention particulière sera portée aux personnels qui désormais enseignent la technologie en collège, ceux-ci bénéficieront de formations adaptées, par exemple portant sur la gestion de classe avec un public scolaire de collégiens.

II. Des mesures en faveur de l'ensemble des enseignants de STI

II.1. Une meilleure connaissance des dispositifs d'appui aux personnels et des interlocuteurs institutionnels

Souvent les enseignants ne connaissent pas les moyens d'écoute et d'accompagnement qu'offre l'académie, ils ne disposent pas des coordonnées des différents acteurs pouvant intervenir en fonction des difficultés rencontrées : DRH, médecin de prévention, médecin conseiller technique du recteur, conseiller mobilité carrière, assistante sociale, service de gestion ou tout autre dispositif que vous auriez initié. Il serait souhaitable qu'une action de communication soit menée afin de mieux faire connaître ces dispositifs et ces interlocuteurs potentiels.

Cette information pourrait être relayée par les IA IPR, les chefs d'établissement et les chefs de travaux mais aussi par des pages dédiées sur le site académique ou des messages via-iprof.

II.2. Une formation adaptée aux besoins collectifs et individuels

Il est nécessaire de compléter les formations qui ont déjà été dispensées par des formations pratiques se déroulant en « présentiel » et étant plus opérationnelles.

Le besoin en formations complémentaires peut être défini après recensement auprès des chefs de travaux et des IA-IPR, par la consultation des chefs d'établissement ou par une enquête auprès des enseignants.

Ces formations devraient se dérouler, quand c'est compatible avec la continuité du service d'enseignement dispensé aux élèves, sur le temps de service.

II.3. Des mesures d'accompagnement renforcées

II.3.1. Aide en ligne

Des ressources pédagogiques, permettant notamment une aide à la préparation des cours, pourraient être mises en ligne sur les sites académiques et sur la plateforme Pairformance.

II.3.2. Echanges de pratiques

Il est souhaitable de favoriser les temps d'échanges de pratiques, la communication entre enseignants de STI. Il revient aux chefs d'établissement lors de l'élaboration des emplois du temps :

- de libérer des plages horaires communes aux enseignants de STI
- de regrouper les lieux d'exercice des enseignants de STI, en fonction de la configuration des locaux, afin de faciliter les échanges entre les personnels.

II.3.3. Travail collectif

De plus, il peut être conseillé aux chefs d'établissement de mobiliser les heures en effectifs allégés dans le but de créer les conditions d'un co-enseignement pour les enseignements technologiques transversaux.

II.4. Un changement de nomenclature facilité

Toute facilité doit être accordée aux enseignants qui souhaiteraient à nouveau changer de nomenclature, dans le cas, notamment, où la nouvelle nomenclature qui leur a été attribuée ne correspondait pas à leur choix.

Je souhaite que le CHSCT académique soit associé à l'élaboration du plan d'action afin qu'il puisse pleinement remplir sa vocation en matière d'orientation dans le domaine de la protection de la santé et du bien être au travail.

* *
*

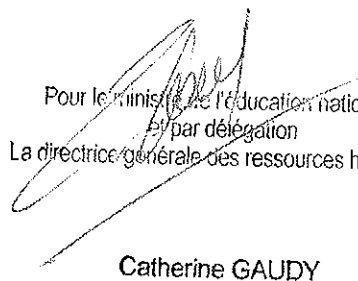
La liste des mesures présentées ci-dessus, recensées lors de la réunion nationale des directeurs des ressources humaines des académies le 5 novembre dernier, est non exhaustive et correspond à des actions déjà réalisées dans certaines académies, et ayant démontré leur bien fondé auprès des personnels. Elles peuvent en fonction de l'état des lieux opéré par chaque académie, s'intégrer au plan d'action académique.

A l'issue de la séance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel de l'éducation nationale (CHSCTMEN) du 14 octobre 2013 dont l'ordre du jour était consacré à l'examen des implications en termes de ressources humaines de la mise en œuvre de la réforme de la filière des sciences et technologies industrielles (STI), des engagements ont été pris afin d'apporter aux enseignants de cette filière le soutien accru de l'institution.

Une information sur les suites réservées à ces engagements sera donnée lors de chaque CHSCT MEN, c'est pourquoi je vous demanderai régulièrement de me tenir informé de l'état d'avancement de ces opérations. A cette fin, une première enquête sera lancée au premier trimestre 2014.

Je vous indique également qu'une enquête en direction d'un échantillon représentatif de personnels enseignants de la filière STI2D sera réalisée par la direction générale des ressources humaines en liaison avec l'IGEN et la direction générale de l'enseignement scolaire avec le concours de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance avant la fin de l'année scolaire 2013-2014, afin de mieux évaluer la perception de la réforme par les agents concernés.

Mes services restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.


Pour le ministre de l'éducation nationale,
et par délégation
La directrice générale des ressources humaines

Catherine GAUDY