

## SOUFFRANCE DES ENSEIGNANT-ES AU TRAVAIL

Si les recherches sur la pénibilité au travail existent depuis longtemps, celles relatives au travail enseignant sont récentes, la notion de souffrance au travail ayant très longtemps été associée à une pénibilité physique.

### ■ État des lieux

L'étude la plus récente sur « le stress du métier enseignant »<sup>(1)</sup> a été menée par une équipe pluridisciplinaire incluant 2 laboratoires de recherche<sup>(2)</sup>, ainsi que le SNES et le SNUIPP. Elle a porté sur les 3 premières années d'activité des enseignant-es et traite de l'«épuisement professionnel » ou « burn-out », qui se caractérise par une accumulation de symptômes : épuisement émotionnel, dépersonnalisation, difficulté à rester en lien avec les autres. Cette étude révèle que chez nos jeunes collègues, 46 % présentent des symptômes élevés d'épuisement émotionnel et 56 % présentent des seuils élevés de dépersonnalisation. Une autre étude<sup>(3)</sup> réalisée par un ancien IG<sup>(4)</sup> révèle que 17% des professeurs (tous âges confondus) sont victimes d'épuisement professionnel (contre 11% dans les autres professions), les jeunes en dessous de 30 ans étant les plus exposés.

### ■ Les causes évoquées

Ce sont l'organisation propre du travail, le manque de formation initiale et continue et le nouveau management de type « entrepreneurial » imposé

dans les établissements qui créent ces situations d'épuisement.

### ■ Des discours culpabilisateurs

Les discours dévalorisants sur les enseignant-es, intériorisés et mis en œuvre par les équipes de direction, les rendent responsables de nombreux maux de la société comme celui du chômage (l'école serait trop éloignée des besoins des entreprises et fabriquerait le chômage), ou encore celui de la dette (on serait trop nombreux, on coûterait trop cher à la société, on travaillerait insuffisamment...). Et cet appareil idéologique fonctionne. Certain-es enseignant-es culpabilisé-es n'osent plus porter certaines revendications comme celles relatives aux salaires ou à l'amélioration de leurs conditions de travail. De plus, les dernières réformes et la multiplication des dispositifs de remédiation qu'elles impliquent rendent le travail enseignant impossible voire contradictoire : on multiplie les expérimentations sans en effectuer de bilans, puis on généralise. On exige plus de qualité dans nos enseignements mais aussi plus de rapidité d'exécution ; un esprit d'initiative mais fortement contraint dans des protocoles stricts ; plus d'évaluations de nos élèves avec moins de temps disciplinaires... mais pas de mauvais résultats : il faut atteindre les objectifs quantitatifs assignés par le ministère !

En fait, les enseignant-es perdent progressivement la main sur leur travail et réalisent des tâches qui ne font plus sens. Les suppressions massives de postes impliquent des classes surchargées, génératrices de conflits, de fatigue et de stress où consacrer du temps à tous les élèves devient impossible. Les conflits avec les hiérarchies dans les établissements se sont eux aussi fortement multipliés. La réforme dite de masterisation a purement et simplement réduit à néant la formation initiale des enseignant-es et a fortement participé à dégrader l'entrée dans le métier.

### ■ Redonner du sens à l'école

Toutes ces réformes vont à l'encontre de la démocratisation de l'école et participent de notre souffrance au travail. Pourtant, ce sont les enseignant-es qui, par conscience professionnelle et au péril de leur santé, maintiennent notre système scolaire au niveau. Les résultats de ces recherches sont inquiétants car ce sont aussi des générations d'élèves que l'on sacrifie. Il faut certes des moyens ambitieux pour l'école, une véritable formation pour les enseignant-es mais il faut aussi redonner du sens à l'école pour les élèves comme pour les personnels.

► Sigrid Gérardin

<sup>(1)</sup> Novembre 2012  
<sup>(2)</sup> La MGEN, la CASDEN  
<sup>(3)</sup> Octobre 2011  
<sup>(4)</sup> Inspecteur général

## Le CHSCT académique de Toulouse interpellé par le SNUEP-FSU

Dans l'académie de Toulouse, le SNUEP-FSU a interpellé le CHSCTA par l'intermédiaire d'un de ses membres afin de dénoncer des situations de travail dans certains LP, plus particulièrement sur les tensions entre les personnels et les chefs d'établissement. Dans un des établissements concernés, à Toulouse même, suite à cette démarche ainsi qu'à une mobilisation intersyndicale forte, le rectorat a envoyé des inspecteurs.

Ils ont rencontré tous les personnels lors d'une demi-journée de réunions afin de faire le point sur la situation. Une seconde demi-journée est prévue pour tenter de renouer le dialogue entre le proviseur et ses équipes... Cela ne suffira certainement pas car la rupture est consommée mais la situation ne pourra pas être entermée. Le CHSCTA poursuivra son travail de veille afin qu'une solution soit finalement trouvée.

► Estelle Carrier

## LE CHSCT DÉPARTEMENTAL

### Une proximité utile pour l'ensemble des personnels

Les délégués FSU sont de plus en plus sollicités sur le terrain par des problématiques concernant les conditions de travail. Par le passé, l'essentiel de nos activités était d'assurer le bon respect des droits des personnels.

Les directions des établissements, avec le développement de l'autonomie, ont mis en place de nouveaux modes de gestion des personnels qui induisent une pression plus importante et quotidienne sur l'ensemble de la communauté éducative.

Cette gestion glisse de plus en plus sur ce qu'on appelle du harcèlement : délais de plus en plus courts pour effectuer des tâches administratives, convocations des collègues qui n'entrent pas dans le « moule »...

De ce fait, l'échelon départemental des CHSCT est bien utile, car les collègues qui voient leurs conditions person-

nelles et de travail se détériorer n'osent pas témoigner de leur souffrance<sup>(1)</sup>.

Le CHSCTD peut recueillir directement les témoignages, les consigner et ils vont rentrer dans une typologie qui servira d'outil pour contrer le ou les problèmes signalés.

Pour ce faire, les CHSCTD disposent d'un numéro de téléphone dédié et d'une adresse mail, où tous les personnels peuvent témoigner, au moment où ils le souhaitent.

Les CHSCTD apparaissent comme des outils supplémentaires pour aider nos collègues sur le terrain.

Il nous faut communiquer largement, au niveau syndical, pour qu'ils soient connus et utilisés !

► **Sandrine Bernard,**  
secrétaire académique



Alain Grenier, FSU, secrétaire du CHSCTD 21, intervention au lycée Simone Weil, Dijon, 2 mai 2013.

<sup>(1)</sup> Le registre de santé et sécurité des établissements n'étant d'ailleurs prévu que pour des éléments factuels.

## Un an après leur mise en place, quel bilan des CHSCT ?

### Fonctionnement et bilan des CHSCT<sup>(1)</sup>

Si 23 CHSCTA ont un programme annuel de prévention et 21 ont eu une présentation du rapport annuel de l'activité académique, des rectorats « traînent des pieds » pour aborder les conditions de travail, notamment à l'occasion des visites en EPLE<sup>(2)</sup>.

### Les lenteurs sont grandes et les réticences nombreuses pour faire vivre les instances.

En établissement, le bilan n'est pas satisfaisant : trop peu d'établissements ont un AP<sup>(3)</sup> (11 % des lycées, 3 % des EREA) et à peine plus de la moitié ont un DUER<sup>(4)</sup>.

On pourrait continuer le bilan présenté concernant les TMS<sup>(5)</sup>, les risques psycho-sociaux (RPS), les cancérigènes mutagènes reprotoxiques (CMR) et le Diagnostic Technique Amiante. Le compte n'y est pas.

On pourrait aussi évoquer la politique menée en direction des personnels âgés de 50 ans, où sur 28 108 personnes

concernées (tous corps confondus), 1 364 ont eu un rendez-vous avec le/la médecin de prévention...

Le SNUEP-FSU exige que soit accélérée la mise en œuvre des nouveaux textes réglementaires concernant la santé et la sécurité au travail. Presque le tiers des académies n'a pas présenté de rapport sur la médecine de prévention ou n'a pas débattu de plan annuel de prévention : inadmissible ! Beaucoup, pour ne pas dire tout en ce qui concerne les conditions de travail et les RPS, reste à faire.

► **Bernard BERGER**  
Membre du CHSCT ministériel,  
Délégation de la FSU

<sup>(1)</sup> Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

<sup>(2)</sup> Établissement Public Local d'Enseignement

<sup>(3)</sup> AP : agent-e de prévention

<sup>(4)</sup> DUER : document unique d'évaluation des risques

<sup>(5)</sup> Troubles Musculo Squelettiques

<sup>(6)</sup> CHSCT Académique

<sup>(7)</sup> CHSCT Départemental

### ► La FSU était présente dans l'ensemble des CHSCT

Le SNUEP-FSU incite toutes les collègues à solliciter, individuellement ou collectivement, les membres des CHSCT (A ou D) dès qu'une situation est ou semble à risque, afin de faire avancer les revendications en termes de conditions de travail.

### ► Fréquence des comités

Si chaque CHSCT doit se réunir au moins trois fois dans l'année, un effort conséquent est encore nécessaire :

- sur 31 CHSCTA<sup>(6)</sup> : 3 se sont réunis une fois, 15 deux fois et 13 trois fois.
- sur 95 CHSCTD<sup>(7)</sup> : un ne s'est pas réuni, 25 ont eu une réunion, 41 se sont réunis deux fois et 28 trois fois.