



COLLOQUE

Santé et conditions de travail

Le 14 novembre 2012, la Fep tenait un colloque sur le sujet sensible de la «santé et des conditions de travail» des enseignants.



Une soixantaine de militants, élus délégués du personnel - comité d'entreprise (DP-CE), membres d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), chefs d'établissements, secrétaires de syndicat, intéressés par le sujet, s'étaient déplacés de la France entière, pour y participer.

Les intervenants, Laurence Bergognat enseignante-chercheur, auteur de *Le stress des enseignants*, Catherine Allemand du cabinet *Syndex*, Sandra Martin de *Manag'apport*, Jacky Aubineau chef d'établissement, *Synadec*, et Maïté Druelle de l'Union des fédérations des fonctions publiques et assimilés-CFDT (Uffa-CFDT) nous ont permis d'y voir plus clair sur le sujet. A noter que le ministère avait décliné l'invitation.

Un colloque pour quoi faire ?

Ce colloque, moment clé d'une réflexion engagée depuis plus d'un an par le pôle «conditions de travail», la Fep l'inscrit dans l'orientation «agir sur le travail» prise lors du congrès de Tours, par la confédération.

Les résultats de l'enquête *flash* sur le sujet avaient déjà révélé les dégradations les plus importantes des conditions de travail ainsi que les préconisations les plus urgentes que les enseignants avaient désignées. Lors du colloque, ces résultats ont permis d'amorcer le débat.

Actes du colloque

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Avec les militants Fep, ce fut aussi l'occasion de voir où le syndicat peut et doit agir en priorité sur le sujet. Certains, déjà investis dans les CHSCT de leurs établissements, ont fait part de leurs attentes, tandis que d'autres ont témoigné des actions entreprises. Des élus commission consultative mixte (CCM) du premier degré ont posé la question des petites écoles où aucune représentation en matière de santé et de conditions de travail n'existe.

Regard des intervenants

Le contexte de changement touche aussi le monde de l'enseignement ; il interroge le sens du travail, en introduisant une logique de productivité au sein du service public et une logique gestionnaire juxtaposées à une logique de compétence et de responsabilisation.

Dans le même temps, l'institution devient défaillante ; de ce fait, la personne s'expose, elle ne doit plus compter que sur ses propres ressources et si, le métier ne la protège plus, alors celle-ci risque d'être malade.

Stress chez les enseignants du privé

L. Bergognat émet l'hypothèse que les



enseignants du privé sont soumis à un stress supplémentaire que leurs collègues du public parce que ils ont de fait, deux supérieurs hiérarchiques, ministère et enseignement catholique, qui peuvent être en opposition avec leurs valeurs différentes.

Le management est la première source de stress dans tous les secteurs professionnels.

Etat ou chef d'établissement ?

Qui est l'employeur des enseignants du privé en matière de santé et de conditions de travail ?

J. Aubineau rappelle que les instances représentatives (IRP), conservées par la loi Censi, incluent les enseignants. L'employeur des enseignants, sur le plan juridique, est l'Etat. Le chef d'établissement représente un peu l'Ogec et beaucoup l'Etat. La prévention est importante, mais il faut un dialogue social plus ouvert. Dans les équipes, il n'y a pas toujours de solidarité.

Le représentant du ministère ayant décliné notre invitation, seules des hypothèses ont pu être émises quant à l'identification de cet employeur (ministère ou chef d'établissement ?).

Maïté Druelle fait référence aux textes où il apparaît clairement que la responsabilité des conditions de travail des personnels éligibles et électeurs des IRP, incombe au directeur, en tant que président du CHSCT de l'établissement, responsabilité assortie d'une obligation de résultats.

CHSCT- Enseignants du privé concernés ?

M. Druelle témoigne de la mise en place des CHSCT dans la Fonction publique depuis janvier. Au ministère de l'Education nationale, le choix a été fait de transformer les CHS existants en CHSCT. Ils existent donc au niveau régional... Bien

loin des lieux de travail des enseignants, alors que les textes prévoient un CHSCT par cinquante «agents». On peut, en outre, se poser la question de la compétence d'instances éloignées des lieux de travail.

Il reste à vérifier quelle compétence ils ont vis-à-vis des enseignants du privé ?

C. Allemand à propos du rôle du CHSCT, invite les équipes à transformer ce qui paraît relever de l'individuel en problématique collective à résoudre. Il existe plusieurs instances, partenaires autour de la prévention : médecin du travail, inspection du travail... En même temps, ce n'est pas une question de spécialistes. La circulaire de 2002 est riche en conseils sur la démarche de prévention.

Point de vue du chef d'établissement - Le CHSCT existe dans son établissement, mais J. Aubineau déplore son fonctionnement. Les acteurs extérieurs, tel le médecin du travail, ne se déplacent pas pour participer aux réunions. C'est plutôt au sein du CE que sont abordés les problèmes. Le chef d'établissement a tendance à mener seul et, au cas par cas, une démarche de prévention en direction des enseignants.

En outre, un chef d'établissement est en mesure de fournir aux IRP de son établissement, un bilan social dans lequel figurent les données sociales concernant les enseignants de l'établissement.

Définitions

La première définition du stress, est le rapport de l'individu à son environnement dans son écosystème. Ce n'est pas le mal du siècle, le stress existe depuis toujours.

On en a besoin, il est vital. Quand on en parle aujourd'hui, c'est pour en parler de façon négative. Le Bureau International du Travail, en 2003, l'a défini comme le problème le plus grave de notre temps, il produit les plus grandes dépenses...

Question sociale, économique et politique

Le stress au travail est, d'abord, une question sociale, économique et politique.

Ce n'est pas simplement un problème de défaillance psychologique. Si on en reste à cette approche-là, on risque de psychologiser le social ; cela évitera à l'employeur de s'interroger sur la façon dont il manage et donc de s'interroger sur les conditions de travail. La difficulté qui reste malgré tout

Laurence Bergugnat

Maître de conférences IUFM Aquitaine,
Université de Bordeaux

A propos du livre *Le stress des enseignants écrit, en collaboration avec Nicole Rasclé, publié, en 2008, chez Armand Colin.*

Fep-Magazine : Depuis la sortie de votre ouvrage, il y a quatre ans, notez-vous une évolution du phénomène et de sa prise en compte ?

Laurence Bergugnat : Le stress au travail a toujours existé, mais il n'est étudié de façon régulière, dans les enquêtes internationales, que depuis les années 1990 par la Fondation européenne pour l'amélioration de la vie et des conditions de travail ou encore par l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Dès les années 1970, de vastes enquêtes épidémiologiques ont montré que le stress professionnel constituait un facteur de risques pour la santé des personnes. Il faudra attendre les années 2000 pour que soient étudiés, en France, le stress ou le burn out des enseignants. Toutes les études ont pu déterminer, entre autres, quelles étaient les principales sources de stress synthétisées dans un rapport de l'OIT (2012). Pour l'heure, aucun plan général de prévention du stress à l'Education nationale n'a vraiment été pensé au niveau de l'organisation, pourtant responsable de la protection de son personnel (art. du Code du travail L.230-2 de 1991 et art. L.4121-1 de 2002), excepté des mesures isolées centrées sur les problèmes de violence à l'école.

Fep-Mag : Pensez-vous qu'aujourd'hui, avec la concertation entreprise par le gouvernement sur la refondation de l'École, des solutions puissent être apportées ?

LB : Dans le rapport de la concertation, il est clairement mentionné que « beaucoup éprouvent une souffrance dans l'exercice même de leur métier, le sentiment de ne pas y trouver ce qu'ils en attendaient, mais aussi celui de la difficulté à enseigner et éduquer au quotidien, de l'incommunicabilité et de la solitude professionnelle ». Ces propositions vont bien dans le sens d'une prévention du stress, même si on peut regretter l'absence d'un chapitre spécifique sur la santé des enseignants qui aurait permis de donner une vision complète de ce que peut être un réseau de prévention du stress au travail, conforme au Code du travail.

Le développement de ces différentes ressources énoncées plus haut serait les fondements d'une politique sociale de l'organisation scolaire.

Fep-Mag : Vous relevez que dans l'Education nationale, existe une division du travail : certains pensent les métiers de l'enseignement, d'autres l'exécutent. Vous invitez les enseignants et leurs syndicats à se saisir des enjeux qui touchent directement leurs conditions de travail, pourriez-vous nous en dire quelques mots ?

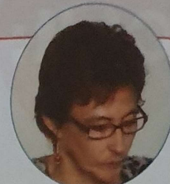
LB : Les syndicats disposent d'un outil, le comité d'hygiène et de sécurité au travail (CHSCT) qui permet justement de traiter les questions de santé au travail. On peut regretter qu'ils ne s'en servent pas davantage pour revendiquer, en se fondant sur la loi, la mise en œuvre au niveau local d'expérimentations de « réseaux prévention stress ». C'est la coordination de tous les acteurs concernés (la hiérarchie, les enseignants, le personnel de santé, du secteur social et des ressources humaines, les universitaires spécialistes de ces questions, le secteur de l'assurance-maladie) qui est nécessaire pour un objectif de prévention. Les syndicats peuvent dans ce cas être un contre-pouvoir incitatif.

Fep-Mag : A la fin de votre ouvrage, vous faites état d'une enquête qui interroge la relation entre la santé des enseignants et les effets sur leurs élèves. Cette enquête commencée en 2008 se termine actuellement. Pouvez-vous nous en dire quelques mots ?

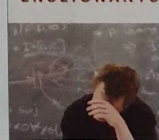
LB : Notre étude a porté sur « les déterminants et les conséquences de l'épuisement professionnel des enseignants : quels effets sur leur santé ? Quels effets sur les élèves ? ».

Nous avons montré en quoi leur niveau de burn out avait une influence sur le sentiment de confiance de leurs élèves dans leurs capacités en mathématiques. Particulièrement, les élèves dont l'enseignant possède un niveau de burn out élevé sous-estiment leur niveau de compétence en mathématique malgré leurs résultats à des tests satisfaisants (cet effet n'est pas significatif pour le français).

Ces résultats permettent de préconiser des actions tant au niveau organisationnel (climat de travail) qu'au niveau de la formation (stratégies d'enseignement, sentiment d'efficacité) ainsi qu'une réflexion sur les diverses ressources à développer afin que les enseignants exercent leur métier dans de bonnes conditions, le plus sereinement possible.



LAURENCE JANOT-BERGUGNAT
NICOLE RASCLÉ
**LE STRESS DES
ENSEIGNANTS**





individuelle, doit toujours, en contexte professionnel, s'inscrire dans un collectif de travail, cela, pour éviter la stigmatisation de l'individu. Lorsqu'il y a des défaillances dans le travail et dans les collectifs de travail ou encore que les collectifs de travail n'existent plus, que l'on est dans l'individualisme, le métier ne va plus jouer son rôle protecteur.

Manifestations du stress et RPS

Ils mettent en jeu l'intégrité physique et mentale d'une personne ou d'un collectif. D'origine diverse, ils sont liés aux exigences du travail et au contenu du travail.

Pour les enseignants ils sont liés au comportement des élèves ; aux conflits entre adultes, entre adultes et élèves, avec les parents, à la charge

émotionnelle du métier or ce métier est pourvu d'une forte charge émotionnelle. Ils sont liés à l'autonomie ou à son absence ; aux rapports sociaux ; à l'insécurité économique (peur des précaires de perdre leur emploi, inquiétude d'un salaire qui ne permet pas de vivre décemment). Le management est, quant à lui, la première source de stress dans tous les secteurs professionnels.

Stress

Le stress est d'abord une émotion. Que l'on vit dans des situations de défi, de menace ou de perte réelle de ressources.

Dans un environnement serein, on parle de stress positif ou de défi lorsqu'un enseignant le jour de la rentrée, porteur de projets enthousiasmants, démarre ses cours.

Mais lorsqu'au bout d'un mois, aux prises avec une classe trop difficile, il peut se trouver en situation de stress de menace : inquiétude de ne pas tenir sa classe, de ne pas faire le programme, d'être chahuté...

Quand la personne se trouve dans ce passage



entre les deux sortes de stress, elle accumule des efforts pour faire face à une situation perçue comme aversive. Les premières manifestations physiologiques apparaissent : problèmes de migraines, de lombalgies, problèmes digestifs. Ces symptômes classiques du stress sont aussi des indicateurs avant le seuil de rupture.

Quand ce seuil est atteint, des problèmes de santé plus importants de type cardiovasculaires et affaiblissement général du système immunitaire se développent.

Burn out

Il désigne un bouleversement des attitudes des professionnels à l'égard de leur travail en réaction à des conditions de travail trop stressantes

On parle de burn out à l'origine, dans les métiers de la relation, d'aide de soin et d'enseignement (aider les élèves à progresser).

Il s'agit d'un concept d'épuisement professionnel : on s'épuise dans sa relation aux autres.

Symptômes

► Épuisement émotionnel

Il se manifeste par une grande fatigue, des troubles du sommeil, de l'irritabilité, d'état de nerf à «fleur de peau»...

► Dépersonnalisation de la relation ou perte d'empathie

Pour continuer à venir travailler, la personne n'a pas d'autre choix que de voir l'autre comme un objet. La pratique du cynisme, de l'humiliation à l'égard des élèves est alors fréquente.

Cette situation relève d'une prise en charge thérapeutique et médicamenteuse : la personne aurait besoin d'être sortie de son milieu de travail.

► Baisse de l'accomplissement personnel

On peut être en épuisement émotionnel mais toujours s'accomplir dans son travail ; c'est une caractéristique des enseignants qui ont toujours envie de venir travailler car ils se sentent porteurs de valeurs, et malgré leur épuisement, continuent à s'accomplir dans le travail.

Groupe Risques psychosociaux



Dans le cadre du CHSCT, s'est constitué un groupe «RPS», à l'initiative du chef d'établissement.

Ce groupe, pour commencer, travaille sur la violence entre les élèves et les adultes ; il prend en considération tout le personnel.

L'objectif est de mettre en place une conférence sur ce thème. Le personnel d'éducation, dont je fais partie, a déjà eu une formation sur la violence intitulée «Faire face aux élèves difficiles». Le contenu était très intéressant, remettant chacun en position d'acteur. Bien sûr, il reste beaucoup de travail à faire, mais cette formation a redonné du dynamisme à l'équipe.

Avec l'accord du groupe, deux d'entre nous, sommes allées rencontrer ces formateurs. Ils sont d'accord pour faire une conférence dans l'établissement auprès de tout le personnel.

À la suite de la conférence, il est prévu qu'ils fassent des ateliers. Ils interviendraient en partant du fossé qui se creuse entre les adultes et les élèves. Ils ont bien insisté sur le fait qu'il faut travailler en collaboration avec les parents qui sont tout aussi démunis que nous.

D'autre part, nous voudrions mettre en place un groupe d'analyse de pratique pour tous. Justement nous avons rendez-vous avec l'École des Parents et des Educateurs (EPE) de

La Rochelle. Ils sont d'accord sur le principe, reste à mettre tout en place.

Ensuite, nous devons faire un questionnaire à distribuer théoriquement à la fin de la conférence, ou à la fin de la journée.

La psychologue attachée à la médecine du travail est venue plusieurs fois pour accompagner le groupe dans l'élaboration du questionnaire, elle était très intéressée mais elle n'est plus en fonction à ce jour.

Nous essayons de travailler à plusieurs CHSCT, de mutualiser nos compétences. Le CHSCT du lycée de Niort nous a remis un questionnaire qu'ils ont créé et mis en place, et qui s'est montré très efficace.

Nous allons nous rencontrer pour échanger, pour qu'ils nous parlent de leur démarche, car le thème n'est pas le même bien qu'il soit aussi sur le bien-être.

Dans le nôtre, nous voudrions faire ressortir la demande de chacun, ses besoins ; nous voulons que chaque action soit une réponse concrète.

Marie-Line Pourajaud

Membre du CHSCT de son établissement

L'épuisement va jusqu'aux pensées suicidaires, le burn out a le même tableau clinique que la dépression, mais le burn out n'est pas encore considéré comme maladie professionnelle par l'organisation mondiale de la santé (OMS).

Effets du burn out sur les élèves

Les enseignants en burn out sont souvent très investis auprès de leurs élèves, et très exigeants : cela donne à leurs élèves un sentiment de compétence. Ils sont dans le *surengagement*. Ils dépersonnalisent la relation aux élèves et sous évaluent leurs élèves. C'est le cas des jeunes enseignants.

Actions à mener pour prévenir le stress au travail

Réduire les stresseurs professionnels

Agir sur l'environnement et l'organisation du travail, sur le management des hommes, sur le contenu du travail, le syndicat a sa place dans cette prévention, les réponses à l'enquête en témoignent. Il est important d'agir pour que les enseignants bénéficient d'une formation initiale et continue de qualité.

L'autre moyen étant d'agir sur le mode de management, il nous faut inviter l'enseignement catholique à former les chefs d'établissement à la gestion des personnels et à mettre en place un management à caractère social et humain.

Augmenter les ressources individuelles et collectives dans les établissements

Les équipes syndicales ont un rôle important à jouer au sein des établissements : mettre en place des stratégies individuelles et collectives pour apprendre à résoudre les problèmes et pour développer ses ressources en analyse des pratiques. Sortir d'un enseignement traditionnel



reposant sur l'autoritarisme (tenir ses élèves, exclure, isoler, punir, les chercheurs ont montré qu'il s'agissait là d'un enseignement à risque. Privilégier un enseignement plus pragmatique, lié au collectif.

Réduire les symptômes de stress par le soin

L'Education nationale a signé un accord-cadre avec la MGEN à ce sujet (mise en place de cellules d'écoute : chaque enseignant a droit à trois entretiens gratuits auprès d'une psychologue qui peut orienter vers accompagnement thérapeutique).

Les CHSCT doivent être mis en place dans tous les établissements où ils peuvent exister ; ils restent des leviers importants pour améliorer les conditions de travail de tous les personnels. De plus, il est indispensable que les membres des CHSCT soient formés.

Dans le premier degré et les petits établissements où les structures ne permettent pas la mise en place d'un CHSCT, d'autres pistes sont à expérimentées : création de bassins regroupant plusieurs écoles ou petits établissements ou utilisation de réseaux existants ayant compétence sur l'amélioration des conditions de travail, l'organisation du travail.

Le débat avec les participants a permis de

faire entendre la réalité de la souffrance des enseignants, le manque de dialogue social existant au sein des établissements, les interrogations dues au statut, mais ils ont aussi permis de poser les jalons des actions à mener à différents niveaux.

Dossier réalisé par Francis Moreau et Isabelle Morlaas-Lurbe



Contactez le syndicat

Cet ouvrage fait état de la recherche menée sur la santé des enseignants au travail, par nombre de chercheurs québécois, français dont Françoise Lantheaume et Laurence Bergognat, suisses et italiens. Il met en évidence les facteurs de risque inhérents à la profession et, surtout, les facteurs de protection dans le cadre de la formation et de l'exercice du métier, notamment dans le contexte de la classe et de l'établissement. En privilégiant une approche positive



et préventive de la santé à l'école, il se présente comme un outil au service des professionnels de l'enseignement afin de favoriser la santé psychosociale des enseignants et des enseignantes. La santé psychosociale des enseignants et des enseignantes, sous la direction de Pierre-André Doudin, Denise Curchod-Ruedi, Louise Lafortune, Nathalie Lafranchise.

Collection éducation-intervention, Presses de l'Université du Québec.

www.fep.cfdt.fr
contact@fep.cfdt.fr