



MÉMORANDUM

(Version : novembre 2018)

sur la souffrance des professeurs et personnels non enseignants de l'Éducation Nationale

Un premier pas vers plus de sérénité et de dignité

Article 1^{er} des statuts du SNALC :

« Le SNALC est indépendant et libre de toute attache à une organisation politique, confessionnelle ou idéologique. »

AUTEUR ET CONTACT

Maxime Reppert
Secrétaire national à la vie scolaire
06 60 96 07 25
maxime.reppert@gmail.com

TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	
Introduction : une situation intenable	4
L'engagement du SNALC	4
Pourquoi ce travail ?	4
La responsabilité évidente de l'institution	4
Sortir de l'isolement pour cesser de culpabiliser	5
I. UN MÉTIER DÉGRADÉ	6
1) Une profession qui n'a plus la cote	6
2) Un métier loin des stéréotypes : la question du temps de travail.	6
3) Mutation ou dégradation du métier ?	7
II. SUBIR PHYSIQUEMENT LE MÉTIER	9
1) Un climat d'insécurité	9
a) L'exemple de l'intrusion	9
b) La violence en milieu scolaire	9
2) Les personnels pris pour cible.	11
3) L'invisible souffrance ou la loi de l'omerta	11
III. SUBIR LA VIOLENCE ET LA SOUFFRANCE PSYCHOLOGIQUES	13
1) De fortes pressions sur les personnels.	13
a) Les personnels on-enseignants	13
b) Les professeurs	14
c) La question des parents d'élèves	16
2) Le burn-out	17
3) Le harcèlement	18
4) Le suicide enseignant : vers un nouveau « France Telecom » ?	19
5) Le rapport accablant du médiateur	20
IV. LUMIÈRE SUR DES SITUATIONS DÉRANGEANTES	22
1) L'exemple des professeurs documentalistes, par Jeanne ZURFLUH	22
2) AESH : La souffrance au travail, une réalité masquée, par Aurore BENOSA	23
3) Conflits au primaire : que faire ?, par Christophe GRUSON	25
4) Le CNED, une expérience parfois douloureuse, par Élise BOZEC-BARET	28



V. REGARD D'UNE PROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ SUR LES RPS (risques psycho-sociaux), par Sophie Morin, psychologue du travail/psychothérapeute spécialisée dans la Santé au Travail	31
1) L'épuisement professionnel ou Burnout	31
2) Prévenir les violences au travail	35
3) Suicides au travail	36
VI. ZOOM SUR UN CAS PRÉCIS : LA SANTÉ ET LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL CHEZ LES PROFESSEURS D'EPS, par Laurent BONNIN (Secrétaire national à l'EPS SNALC)	40
1) La santé au niveau physique	40
2) La santé au niveau psychologique	41
3) Une grande partie d'un corps en souffrance	43
4) Conclusion	45
5) Quelles perspectives d'amélioration ?	45
6) Face à ces constats le SNALC propose	46
VII. LES DÉFAILLANCES DE L'ÉTAT SOCIAL, par Emmanuelle de RIBEROLLES, membre du Bureau académique SNALC Amiens	47
1) La médecine de prévention	47
2) Le Logement	47
3) Les comités d'entreprise	48
VIII. LES OUTILS DU SNALC FACE À LA SOUFFRANCE	53
1) Le partenariat avec la GMF (depuis 2006)	53
2) Le SNALC, une écoute mais aussi des conseils précieux	53
3) Un dispositif nécessaire et innovant : Mobi-Snalc	55
4) Un outil expérimental régional : SNALC Écoute	57
IX. ANNEXES	58
1) Quelques articles du SNALC	58
2) Quelques témoignages	66

INTRODUCTION : UNE SITUATION INTENABLE

L'engagement du SNALC

Le SNALC n'a pas attendu que la souffrance des personnels soit médiatisée pour s'emparer de cette question, comme vous pourrez le constater ci-dessous. A cela s'ajoutent des initiatives locales comme la création d'une ligne d'écoute dans l'académie de Dijon en 2017, SNALC Ecoute (anonyme et gratuite). La parole doit se libérer ...

Historique des actions du SNALC concernant la souffrance au travail et la question de la mobilité professionnelle.

Depuis 2006 : Le SNALC offre, à tous ses adhérents, par son partenariat avec la GMF, une protection juridique pénale dans l'exercice de leurs métiers.

Depuis 2012 (et surtout dès 2016) : Des congrès du SNALC sont organisés dans la plupart des académies (Montpellier, Lyon, Strasbourg, Reims, Dijon, Besançon....)

Octobre 2016 : Première version du mémorandum sur la souffrance au travail. Premier travail de synthèse réalisé en France par un syndicat sur ce sujet (8 pages)

Depuis novembre 2016 : Création de Mo-bi-SNALC, dispositif d'aide aux adhérents du SNALC comprenant :

- Des outils de prévention et de remédiation à la souffrance au travail dispensés par des spécialistes diplômés, issus du monde de l'éducation.
- Des conseils en matière d'évolution professionnelle afin d'aborder au mieux son évolution de carrière et/ou sa mobilité professionnelle.

Juillet (mise à jour en novembre) 2018 : parution de la nouvelle mouture du mémorandum, enrichie d'analyses, d'articles et de témoignages...

Pourquoi ce travail ?

Ici, il s'agit d'aborder uniquement la souffrance de ceux qui servent l'institution scolaire. Morosité, crise des vocations, violences physiques, psycholo-

giques, dépression, suicides... tels sont les phénomènes qui altèrent de plus en plus le quotidien des personnels de l'Éducation Nationale. Bien entendu, il existe des situations où les personnes vivent bien leurs métiers, à des degrés variés. Ne soyons pas manichéens ; l'idée ici n'est pas de dessiner un tableau volontairement noirci mais, au contraire, de décrire une situation méconnue ou volontairement ignorée. C'est un constat général, même s'il peut y avoir des variations (légères), notamment en fonction de la géographie sociale du pays.

Syndicat libre et indépendant, nous lançons une alerte. Suicide d'un enseignant stagiaire en janvier 2016 dans l'académie de Toulouse, tentative d'immolation par le feu en salle des professeurs dans un lycée le 31 août dernier, vague de violences contre les personnels enseignant depuis la rentrée 2016... voici des éléments, parmi bien d'autres, qui font que personne ne peut plus ignorer ce problème, ce malaise, ce mal être qui gangrène l'Éducation nationale et qui, à bien des égards, ressemble à ce que l'on observe dans d'autres secteurs du service public. L'école républicaine est blessée, ses fidèles serviteurs sont malades et il est du devoir de chacun, non pas de se rendre à leur chevet, mais de réagir.

J'en profite pour remercier toutes les personnes, au SNALC comme ailleurs, qui ont contribué de près ou de loin à ce travail, faisant de la souffrance des enseignants, un enjeu majeur du combat syndical.

La responsabilité évidente de l'institution

Beaucoup de nos collègues ressentent ces souffrances, à des degrés divers. Le souci, c'est qu'en cherchant à trouver les causes de ce malaise, un grand nombre se remet en question, ce qui conduit à un sentiment de culpabilité. Et pourtant, en mettant des mots sur les maux, en s'appuyant sur des faits précis et des chiffres, on se rend compte que, **dans la grande majorité des cas, la souffrance au travail est imputable à l'institution, non à l'individu.**

Oui, l'institution est responsable de la déconsidération, économique et sociale, que connaît le métier.



Oui, l'institution est responsable de la mutation appauvrissante de la profession.

Oui, l'institution est responsable de l'accentuation des pressions au travail.

Oui, l'institution est responsable de la souffrance physique et psychologique subie par les collègues, de la violence au burn-out en passant par le harcèlement : avec cette volonté de masquer la violence, utilisant la technique de « la poussière que l'on met sous le tapis », l'Éducation nationale veut montrer que « tout va bien ».

Les collègues se sentent prisonniers : soit ils se taisent et subissent, soit ils décident de parler mais l'institution ne les entend pas. Il règne, au sein de l'Éducation nationale, une véritable **omerta**.

Les éléments portés ci-dessous sont le fruit de réflexions, d'observations personnelles mais aussi collectives, récoltées auprès de personnels enseignants, de collègues syndicalistes mais surtout, avant tout, d'hommes et de femmes, seuls face à une souffrance qu'ils ne peuvent combattre par eux-mêmes. Le document que nous livrons n'a pas vocation à être exhaustif mais à éclairer par un constat la réalité d'une crise, que l'on met trop souvent de côté et qui prend un peu plus d'ampleur chaque jour.

Il est important, indispensable, de redonner aux personnels de la dignité. Que ce soit sur le plan humain ou dans la considération de leur profession, cette dignité perdue doit être restaurée.

La souffrance, le malaise au travail, c'est le cancer qui ronge le monde de l'Éducation Nationale. S'il détruit les personnels, il a pour autre conséquence, tout aussi grave, d'affecter la scolarité des élèves et de menacer leur avenir.

Le SNALC, Syndicat National des Lycées et Collèges, fait écho à leurs souffrances ; plus encore il les accompagne, les soutient, propose des solutions.

Sortir de l'isolement pour cesser de culpabiliser.

À bien regarder, le professeur est un être qui a toutes les raisons de se sentir seul : seul à préparer ses cours, à assurer son enseignement, à cor-

riger ses copies... Une salle + des élèves + un enseignant = le sentiment d'être isolé. Cette solitude n'est pas absolue. Dans les faits, le rompent : travail interdisciplinaire, projets pédagogiques, sans parler des différentes instances où il siège (CA, conseil pédagogique, etc...). Même en le relativisant, l'isolement reste « le propre du maître ». Et lorsque le professeur est victime, tant sur le plan physique que psychologique, alors, hélas, la solitude est entière. De la même façon, lorsqu'un enseignant rencontre des difficultés avec un élève, une classe, en fait-il état auprès de ses collègues ou de l'administration ? La plupart du temps, il ne le fait pas, de peur d'être jugé, d'être considéré comme un « mauvais prof », parce que l'administration, et la société, remettent plus facilement en cause un adulte qu'un élève... Enfin, lorsqu'il choisit de parler, on l'entend mais on ne l'écoute pas ; pire, on enterre le problème ou on minimise les faits.

Le problème est que cet isolement renforce le sentiment de culpabilité que ressentent bon nombre de personnels. Il faut donc sortir de cet isolement pour cesser de culpabiliser.

Que ce soit en tant que professeur ou représentant du SNALC, tant sur le plan académique que national, il m'apparaît indispensable de mettre en lumière, de dénoncer le malaise enseignant, l'isolement, la souffrance. Une souffrance qui ne se cantonne pas aux enseignants du premier ou du second degré. A la vérité, chefs d'établissement, personnels administratifs, de vie scolaire, corps d'inspection, dans un silence tout aussi profond, sont également atteints.

En tant que lanceur d'alertes, le SNALC veut interpeller et mettre en garde. Car, avant de proposer un remède, il faut tout d'abord poser le bon diagnostic. Il s'agit du premier pas pour restaurer dignité et sérénité dans l'Éducation nationale.

I . UN MÉTIER DÉGRADÉ

1) Une profession qui n'a plus la cote

Ce n'est un secret pour personne : le métier d'enseignant ne fait pas rêver. Il ne faut pas chercher bien loin l'origine de ce désamour : la profession est victime d'une double déconsidération.

- **Économique** : un pouvoir d'achat qui a baissé de 25% environ en 30 ans. L'économiste Robert Gary-Bobo, dans un article paru dans Le Monde¹, constate que le pouvoir d'achat du salaire net des enseignants recule en moyenne de 0,8% chaque année. Il ajoute : en 2014, pour que les enseignants retrouvent, sur leur cycle de carrière, les mêmes espérances de gains que leurs aînés, recrutés en 1981, il faudrait revaloriser les salaires d'au moins 40%. Il faut garder à l'esprit qu'un professeur qui vient d'intégrer le métier, est rémunéré 1.3 fois le SMIC pour avoir fait cinq années d'études après le baccalauréat, sanctionnées par diplômes, et été sélectionné par concours.

Cette déconsidération est visible à travers la comparaison avec les autres pays de l'OCDE : au niveau du primaire, les salaires sont inférieurs de 15 % environ à la moyenne de l'OCDE, et dans le secondaire, l'écart est d'environ 10 %. Malheureusement ce n'est pas l'augmentation mineure des salaires annoncée dernièrement par la Ministre, mesure électoraliste au demeurant, qui va inverser la situation. De même, concernant la promotion de carrière des personnels, le PPCR et la création de la « classe exceptionnelle » ne constituent qu'un artifice, vrai pétard mouillé qui n'a, comme mérite, que celui de faire illusion.

- **Sociale** : le métier est peu attractif et souvent réduit à de piètres stéréotypes. Intéressons-nous à un de ces nombreux stéréotypes. Ainsi, présentés comme les responsables de la détérioration de l'éducation des enfants, les professeurs sont perçus comme des privilégiés, toujours en vacances ou en arrêt de

maladie. Or, dans son communiqué du 6 mars 2016, et s'appuyant sur une étude de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique de 2013, le SNALC souligne que les enseignants ont un nombre de jours de congés pour maladie inférieur à la moyenne des fonctionnaires : la durée moyenne de congés maladie ordinaire est de 6,6 jours, contre 7,1 pour l'ensemble des fonctionnaires. Ce que rappelle d'ailleurs un article du Monde en date du 18 octobre 2016 qui précise par ailleurs qu'« aucune étude n'a montré qu'ils sont plus absents que les autres fonctionnaires ou que les salariés du privé ». Ce mythe de l'absentéisme des enseignants n'est qu'un exemple parmi d'autres préjugés complètement faux qui participent au manque de reconnaissance de l'opinion publique envers les professeurs. L'image du métier est écornée.

2) Un métier loin des stéréotypes : la question du temps de travail.

Nous sommes bien loin des stéréotypes concernant nos métiers pour lesquels le professeur travaillerait peu dans la semaine et en plus serait « tout le temps en vacances ».

Il faut distinguer trois temps hebdomadaires différents pour le professeur :

- Le temps d'enseignement ou de service : il s'agit du temps passé en face à face avec les élèves ; il est variable selon les catégories : 15 h pour un professeur agrégé, 18 h pour un professeur certifié ou PLP, 24 h pour un professeur des écoles, 30 h pour un professeur documentaliste.
- Le temps de travail (hors classe) : préparation des cours, correction des copies, participation aux différentes réunions, surveillance et correction d'examens, enrichissement culturel personnel, stages ou contrôle en cours de formation, évaluation des périodes...
- Le temps de présence au sein de l'établissement.

Sans parler de ce « temps de présence » sur lequel

¹ Article du 7 février 2014



il faudrait le croisement d'études approfondies qui restent à conduire, les travaux les plus sérieux permettent d'estimer que le temps de travail d'un enseignant du second degré représente près de 40 h par semaine, ce que confirme un article du *Monde* en date du 16 novembre 2012 et par ailleurs un dossier récent de la DEPP². Un professeur passe plus de temps à travailler en l'absence de ses élèves que face à eux. Cela devrait sembler normal, dès lors que notre métier est de transmettre des savoirs sous une forme adaptée à nos publics. Parce qu'elle ignore ce travail dans l'ombre, l'opinion entretient le mythe du « prof fainéant » qui atteint les enseignants dans leur image.

Pour les professeurs du 1^{er} degré, ce temps avoisinerait les 44 h hebdomadaires (en 2010) selon la **Note d'information de la DEPP (- N° 13.12 - juillet 2013)**

Outre cette vérité établie sur le temps de travail, il convient de rappeler qu'il est délicat, pour le professeur, de pouvoir distinguer sphère professionnelle et sphère privée. Ce sentiment, cette réalité, s'accroît avec, notamment, la numérisation du métier, cadre dans lequel s'inscrit le développement des ENT³. Si ces derniers présentent bien des avantages, ils amplifient la pression du métier sur la sphère privée avec la multiplication des courriels, en journée, en soirée, et parfois même pendant le temps des vacances scolaires. D'ailleurs, le « droit à la déconnexion », censé être apparu depuis le 1^{er} janvier 2017 avec la loi Travail, pose la question⁴.

3) Mutation ou dégradation du métier ?

L'enseignement français paye aujourd'hui une addition salée : celle de 40 ans d'errance concernant les politiques éducatives. De la création du collège unique à la réforme du collège, le constat est triste et sans appel : outre le fait que les professeurs sont conscients de la déliquescence de l'enseignement et du niveau des élèves, ils estiment également, et parallèlement, que leur mission a muté. Mais, au-delà d'une simple mutation, nous devrions plu-

tôt parler d'une dégradation, et sévère de surcroît.

Un professeur a la mission d'enseigner. En fait, il DEVRAIT enseigner. Car ce qui relève de la logique ne correspond pas ici à la réalité. De plus en plus d'entre nous ont le sentiment que leur mission principale s'efface au profit d'aspects plus secondaires du métier : multiplication de réunions, de sorties, de surveillances, de journées de formation dans le cadre des différentes réformes etc...

L'enseignant est devenu un « couteau suisse » : il doit être psychologue, administratif, éducateur, animateur ; d'une certaine façon, on lui demande de pallier des manques, et même de se substituer au rôle des parents dans certains cas.

Pire, devant le recul d'un enseignement disciplinaire de qualité, les professeurs ont la sensation que leur métier est plus proche de celui de la garderie ou de l'animation que d'autre chose.

Enfin, il y a un sentiment vécu par bon nombre de nouveaux collègues : celui de ne pas être préparé au métier ou plutôt que ce métier est bien différent de ce qu'ils pensaient. « Faire BAC+5 », acquérir et travailler sur un savoir scientifique solide, passer des concours exigeants et stressants, pour en arriver à cela ? Un métier, peu rémunéré, eu égard aux sacrifices vécus, et dont l'enseignement prodigué est si peu exigeant ?

Selon une étude menée par l'Université de Bordeaux en 2013-2014, près de 30% des enseignants en début de carrière songent sérieusement à changer de métier. Dans le premier degré, ce taux monte à 50%.

Beaucoup de jeunes professeurs, vivant une souffrance à double niveau (physique et psychologique), se sentent déphasés, en pleine désillusion.

Concrètement, il suffit de s'intéresser au nombre de démissions enregistrées ces dernières années pour prendre conscience du problème ; une situation inquiétante⁵, que n'arrive d'ailleurs pas à expliquer le Ministère.

² Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

³ Environnement numérique de travail

⁴ Voir l'article tiré de la [QU1402](#), en annexe.

⁵ Un témoignage d'un collègue démissionnant figure en annexe.

Selon un rapport présenté au Sénat⁶ le 24 novembre 2016, d'où est tiré le tableau ci-dessous, le taux de démission chez les professeurs stagiaires a augmenté très fortement entre 2012 et 2016 :

- Dans le premier degré on est passé de 1,08% de démission chez les stagiaires en 2012 à 3,18% en 2015-2016 : un taux multiplié par 3 en 3 ans.

- Dans le second degré, ce chiffre est passé de 1.14% à 2.48% : un taux multiplié par 2,1 en 3 ans.

Chez les professeurs titulaires, si le taux de démission est nettement plus faible, les chiffres n'en demeurent pas moins évocateurs. Ainsi, on compte 299 démissions en 2012-2013 chez les professeurs des écoles et 539 en 2015-2016. Dans le second degré le nombre de démissions de titulaires passe de 416 à 641.

⁶ Présenté par les sénateurs Jean-Claude CARLE et Françoise FÉRAT, téléchargeable à l'adresse :

<http://www.senat.fr/rap/a16-144-3/a16-144-31.pdf>

Évolution des démissions d'enseignants depuis 2012

Année scolaire	Enseignants du premier degré				Enseignants du second degré			
	Recrutements à la rentrée scolaire	Nombre de démissions			Recrutements à la rentrée scolaire	Nombre de démissions		
		Stagiaires	Taux de démission des stagiaires	Titulaires		Stagiaires	Taux de démission des stagiaires	Titulaires
2015-2016	13 629	434	3,18 %	539	14 963	371	2,48 %	641
2014-2015	16 372	298	1,82 %	453	19 313	335	1,73 %	404
2013-2014	8 204	99	1,21 %	342	13 110	141	1,08 %	372
2012-2013	6 015	65	1,08 %	299	10 496	120	1,14 %	416
Total	44 220	732	1,66 %	992	57 882	967	1,67 %	1833

Source : MENESR

Mais beaucoup préfèrent subir cette souffrance car changer de métier, pour nombre d'entre eux, c'est renier les études faites et les sacrifices consentis liés aux concours (stress, mutations, etc..).

La section SNALC de Reims a impulsé une initiative heureuse, avec l'appui de Jean-Claude Delgènes du cabinet *Technologia*, à travers l'organisation du colloque « Partir ou rester », qui s'est tenu le 26 janvier 2016 à Reims et où le succès rencontré témoigne de cette préoccupation qui touche les professeurs.

12.000 professeurs⁷ ont demandé à bénéficier en 2014-2015 du dispositif « seconde carrière » de l'Éducation nationale pour ne plus enseigner. Il convient de soulever le problème du manque

de possibilités de reconversion réellement accessibles : depuis l'article 77 de la loi de 2003 portant sur la réforme des retraites, promettant aux enseignants des secondes carrières, l'Éducation nationale n'a pas réfléchi à des passerelles sans concours vers d'autres métiers ; il y a toutefois l'exception, en 2012, de la fonction d'attaché d'administration mais celle-ci n'a recruté que 14 enseignants seulement au niveau national pour 100 places disponibles.

Les professeurs sont enfermés dans leur souffrance. Quid des congés formation ? Il faut réitérer la demande plusieurs années avant de pouvoir en obtenir un.

⁷ Estimation fournie par Rémi Boyer.



II. SUBIR PHYSIQUEMENT LE MÉTIER

1) Un climat d'insécurité

a) *L'exemple de l'intrusion*

Il est vrai qu'après les attentats qui ont touché la France, des mesures ont été prises : par exemple la *circulaire* n°2015-206 du 25 novembre 2015 remplace celle de 2002 afin d'améliorer le Plan particulier de mise en sûreté (PPMS) avec, notamment, l'ajout d'exercices.

Gardons à l'esprit que même si la question de la sécurité en milieu scolaire (accès, bâtiments...) est essentielle et ambitieuse, elle n'est pas nouvelle pour autant.

Par exemple, durant l'année scolaire 2001-2002, les chefs d'établissement avaient fait état de plus de 2000 intrusions dans les établissements d'enseignement secondaire (hors écoles primaires). En 2015-2016, cela représente 1,8% des incidents graves déclarés, soit 1 291 incidents.

Se pose donc ici la question de la sécurité des bâtiments, bien trop variable d'un établissement à l'autre, ainsi que de la formation des personnels. Si le chef d'établissement est responsable de la sécurité des élèves et de son personnel au sein de l'établissement (article R. 421-10 -3° et 4° du code de l'éducation), encore faut-il qu'il ait les moyens de remplir sa mission. Nous espérons donc une amorce nouvelle et majeure quant à la sécurité des établissements, même si le fort coût lié à cela fait penser, que la chose sera très longue à mettre en place...

Au-delà de la question de la menace terroriste, il faut souligner la vétusté des bâtiments et du matériel dans certains établissements. De la même façon, des salles de classe ne sont pas aux normes (accueillir 30 élèves ou plus dans une salle prévue pour 20...). Cela pose de véritables problèmes de sécurité au quotidien.

b) *La violence en milieu scolaire*

Il faut considérer également les autres violences que peuvent subir élèves et personnels. En 2015-2016⁸, le taux moyen d'incidents graves **déclarés** s'élevait à 12,8 incidents pour 1 000 élèves dans le second degré⁹ (ensemble des EPLE¹⁰), soit 71 680 cas¹¹. Cela représente **442 incidents graves chaque jour de classe dans les collèges et lycées de France**¹².

80,4% de ces incidents sont des atteintes aux personnes. Au palmarès, nous retrouvons : les violences verbales (41,8%), les violences physiques (30,9%).

Le ministère affirme que les chiffres sont stables par rapport à l'année scolaire précédente. Il convient de relativiser l'affirmation : il s'agit ici du nombre d'incidents graves DECLARES ; or, comme on pourra le constater plus loin, avec la volonté d'étouffer les incidents, les rectorats et le ministère ne donnent qu'un tableau officiel mais qui ne reflète pas la réalité de la violence en milieu scolaire.

8 Source : MEN-MESRI-DEPP / enquête SIVIS

9 À titre de comparaison, ce chiffre était de 10,5 en 2008-2009

10 Etablissement public local d'enseignement

11 En 2014-2015, cela représentait 68 164 cas (+3500 cas en un an donc).

12 <http://www.leparisien.fr/societe/violences-scolaires-442-incidents-re-censes-chaque-jour-20-09-2017-7273113.php>

[1] Nombre moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves

	2007 2008	2008 2009	2009 2010	2010 2011	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016
Collèges	13,1	12,0	12,2	14,1	15,0	15,3	13,6	12,4	13,5
Lycées professionnels (LP)	15,1	13,1	17,2	17,4	19,6	24,0	25,3	24,2	22,5
Lycées d'enseignement généré et techno (LEGT et LPO)	4,0	3,6	4,3	4,6	5,5	5,6	4,5	5,3	5,0
Ensemble des EPLE (1)	11,6	10,5	11,2	12,6	13,6	14,4	13,1	12,4	12,8

> Champ : France métropolitaine + DOM y compris Mayotte à partir de 2010-2011, second degré, Public (2).

1. Établissements publics locaux d'enseignement.

2. La prise en compte de Mayotte dans le champ de l'enquête depuis 2010-2011 a un impact négligeable sur le nombre moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves.

Source : MEN-MESRI-DEPP / enquête SIVIS © DEPP

[2] Les incidents graves selon leur nature en %.

	2007 2008	2008 2009	2009 2010	2010 2011	2011 2012	2012 2013	2013 2014	2014 2015	2015 2016
Atteintes aux personnes	80,9	80,6	76,2	78,6	80,7	79,9	79,2	79,0	80,4
Violence physique	36,4	38,8	30,4	31,2	33,4	32,8	30,2	30,0	30,9
Violence verbale	37,5	35,3	37,9	40,2	40,4	40,7	41,7	42,0	41,8
Racket	1,7	2,3	2,6	2,5	2,3	1,9	2,0	1,7	2,0
Atteinte à la vie privée	2,1	1,6	2,3	1,6	1,8	2,1	2,4	2,6	2,7
Violence sexuelle	1,9	1,6	2,3	1,6	1,8	2,1	2,4	2,6	2,7
«Happy slapping» (2)	0,9	0,7	0,8	0,5	0,4	0,3	0,3	0,3	0,4
Bizutage	0,4	0,4	0,4	0,5	0,6	0,4	0,5	0,4	0,5
Atteintes aux biens	15,4	13,0	14,1	11,7	10,0	9,9	9,1	8,5	8,2
Vol	6,8	5,7	6,5	5,3	5,2	4,9	4,9	4,5	4,2
Domage aux locaux ou au matériel	6,5	5,2	6,4	5,2	3,9	4,0	3,1	3,3	3,5
Domage aux biens personnels	2,1	2,1	1,2	1,2	0,9	1,0	1,1	0,7	0,5
Autres atteintes	3,8	6,3	9,7	9,7	9,3	10,2	11,7	12,5	11,4
Consommation de stupéfiants	1,9	1,9	2,4	1,5	2,0	2,7	3,1	3,8	2,8
Trafic de stupéfiants	0,5	1,2	1,0	0,6	0,7	1,0	1,1	0,9	1,2
Port d'arme blanche ou objet dangereux (3)	1,2	2,2	3,3	2,1	2,2	2,6	2,6	2,6	3,2
Port d'arme à feu	0,1	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1
Intrusions sans violence (3)			2,1	2,0	1,5	1,4	1,9	2,4	1,8
Consommation d'alcool (3)				2,6	2,3	1,8	2,0	2,1	1,7
Suicide et tentative de suicide (3)				0,8	0,4	0,6	0,9	0,5	0,6
Autres types de fait (3)		0,8	0,8						
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

> Champ : France métropolitaine + DOM y compris Mayotte à partir de 2010-2011, second degré, Public (4).

1. À partir de la rentrée 2011, une situation de harcèlement constitue un critère de gravité suffisant pour qu'un acte de violence soit comptabilisé. Les actes dont le seul critère de gravité est le harcèlement représentent 5,5 % des actes en 2015-2016, les violences physiques étant sur-représentées.

2. Le *happy slapping* est une pratique qui consiste à filmer l'agression physique d'une personne à l'aide d'un téléphone portable.

3. La modalité « Autre type de fait » a été introduite à la rentrée 2008 et supprimée à partir de 2010, le module comptabilisant les « armes » a été remanié en septembre 2009 et les intrusions sont prises en compte depuis décembre 2009. La consommation d'alcool et les suicides/tentatives de suicide ne sont pris en compte que depuis la rentrée 2010.

4. La prise en compte de Mayotte dans le champ de l'enquête depuis 2010-2011 a un impact négligeable sur la répartition du nombre d'incidents graves selon leur nature.

Source : MEN-MESRI-DEPP / enquête SIVIS © DEPP

Même si officiellement on parle de stabilité, certaines catégories connaissent une augmentation effrayante comme la consommation des stupéfiants (multipliée par 2.5 depuis 2007-2008).

Le climat d'insécurité, variable selon les lieux et les types d'établissements (en lycée professionnel, ce taux est de 22.5 incidents pour 1000 élèves) n'épargne pas le premier degré non plus. Ainsi, le 17 octobre dernier 2016, un professeur de l'école primaire Paul Langevin d'Argenteuil (Val-d'Oise) a été roué de coups, en pleine rue, alors qu'il ramenait sa classe de CE2 d'un cours de sport.



2) Les personnels pris pour cible.

Bien entendu, les chiffres évoqués ci-dessus, apportant un éclairage (non exhaustif) sur ce climat d'insécurité, concernent aussi bien les enfants que les adultes.

Nous remarquons néanmoins, et les médias le confirment bien, que les personnels de l'Éducation Nationale, et notamment les professeurs, sont de plus en plus victimes de ces violences. Ci-dessous, nous pouvons voir qu'il y a eu 10 cas d'agressions relevés dans les médias entre le 1er octobre et le 20 octobre 2016, soit un cas tous les deux jours.

Récapitulatif des agressions à l'encontre des personnels de l'Éducation Nationale entre le 1^{er} et le 20 octobre 2016.

1^{er} octobre :

directrice d'école agressée à Bordeaux

4 octobre :

professeure agressée au Blanc-Mesnil

13 octobre :

proviseur et son adjointe agressée à Saint-Denis

14 octobre :

professeur frappé à Calais

17 octobre :

professeur de CM2 frappé à Argenteuil

17 octobre :

proviseure frappée à Tremblay-en-France

17 octobre : professeure frappée à Colombiers

17 octobre : professeure agressée à Lyon

18 octobre : professeur frappé à Strasbourg

19 octobre : cocktail molotov dans un lycée à Paris

Ces faits extrêmes et graves montrent que ce type d'incident se répand de plus en plus (ou qu'il est de plus en plus mis en lumière par les médias) mais cela ne doit pas occulter les violences dites plus « ordinaires » dont sont victimes un peu plus chaque jour les professeurs.

3) L'invisible souffrance ou la loi de l'omerta

Adeptes de la technique de « *la poussière sous le tapis* », le Ministère fait la sourde oreille quant aux risques psychosociaux dont sont victimes les personnels enseignants malgré des annonces diverses. Il y a un problème dans un établissement ? Surtout, n'en parlez pas ! Tel est le refrain qui résonne au Ministère, et dans les rectorats.

Pression de la hiérarchie (réformes, notes...), harcèlement, dépression, suicides, le gouvernement ne communique pas. L'Éducation nationale fonctionne et/ou est vécue comme une vitrine qui doit toujours rester propre et brillante, en apparence.

Comme le souligne Frédéric Eleuche¹³ dans son article¹⁴, la plupart des fonctionnaires au moment de leur recrutement sont astreints à une visite médicale. Mais c'est la première et la dernière qu'ils connaissent au cours de leur carrière ; une pratique qui, au demeurant, est ...illégal¹⁵.

En effet, normalement, les professeurs « doivent faire l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans et même produire la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation auprès de leur administration. Et s'ils ne peuvent le prouver, ils sont alors obligés de « *se soumettre à une visite médicale auprès du médecin de prévention de leur administration* ».

Mais cela n'est pas appliqué. Pourquoi ?

L'auteur de l'article avance plusieurs raisons, notamment le manque de médecins et de médecins de prévention.

D'après un article du Point¹⁶, « pour un million de personnel, 84 médecins sont recensés, dont certains à temps partiel. Ce qui équivaut à un professionnel médical pour près de 12 000 enseignants. D'après un article du Point, « pour un million de personnel, 84 médecins sont recensés, dont certains à temps partiel. Ce qui équivaut à un professionnel médical pour près de 12 000 enseignants.

¹³ Secrétaire national du SNALC, chargé des personnels administratifs et de santé

¹⁴ Voir annexe 2

¹⁵ Voir article 22 modifié en 1995 du décret 1982-453 du 28 mai 1982 et la circulaire Fonction publique n° 1871 du 24 janvier 1996

¹⁶ http://www.lepoint.fr/societe/violence-scolaire-le-systeme-est-totalement-a-cote-de-ses-pompes-31-10-2017-2168827_23.php

Pour que chaque professeur puisse passer sa visite médicale tous les ans, il faudrait 400 médecins supplémentaires afin que cette exigence soit respectée. »

Il est vrai que 84 médecins (en 2015) pour l'ensemble des académies, cela fait bien peu. Pour donner un ordre d'idée, d'après l'*Atlas démographique de la profession vétérinaire 2017*¹⁷ il y a actuellement 69 vétérinaires des armées ; à ce chiffre, il faut rajouter des dizaines d'officiers de réserve opérationnels (généralement des vétérinaires libéraux). Ainsi, proportionnellement, il y a bien plus de vétérinaires pour les animaux des armées que de médecins dédiés aux personnels de l'Éducation nationale. Pour que chaque professeur puisse passer sa visite médicale tous les ans, il faudrait 400 médecins supplémentaires afin que cette exigence soit respectée. »

Quoiqu'il en soit, cette anomalie pose problème car l'absence qu'elle implique empêche de diagnostiquer la souffrance que peut ressentir un enseignant : souffrance physique mais aussi psychologique (harcèlement moral, burn-out...).

Au-delà de ce constat, quelle est la réalité, l'ampleur de ces risques psycho-sociaux ? De ce malaise, de ce mal-être ?

Malheureusement, le problème est difficilement quantifiable. Pourquoi ? Tout simplement parce que le Ministère de l'Éducation nationale ne fournit aucun chiffre.

Il reste la multiplication des témoignages sur la toile, mais aussi la recrudescence de demandes de congés longue maladie, de demandes de reconversion...

Prenons ce dernier point en exemple. Les enseignants ne peuvent pas fuir la souffrance et sont donc obligés de la subir. Il n'y a, dans la plupart des cas, que la démission, sans autres perspectives réelles proposées par le Ministère.

Pourtant, nombreux sont ceux qui essayent de se reconverter : de 2006 à 2016, l'association *Aide aux profs* a reçu plus de 12 000 demandes¹⁸ (50% des professeurs du 1^{er} degré, 40% du collège et 10% du lycée), ce qui correspond, de façon générale, au nombre de demandes reçues par les rectorats en une année sur l'ensemble du territoire (depuis 2014-2015).

Et ce n'est pas le faible nombre de conseillers mobilité-carrière (environ 70 pour les 26 académies) qui va permettre de faire face au problème.

Or la souffrance subie ne se limite pas à l'aspect physique. Elle est surtout psychologique, générant de nombreuses affections organiques sur le court, le moyen ou le long terme, liées principalement au stress enduré.

¹⁷ https://www.veterinaire.fr/fileadmin/user_upload/documents/accueil/atlas-demographique.pdf

¹⁸ <http://www.cahiers-pedagogiques.com/Aide-aux-profs-une-belle-aventure-humaine>



III. SUBIR LA VIOLENCE ET LA SOUFFRANCE PSYCHOLOGIQUES

1) De fortes pressions sur les personnels.

Il faut être conscient des fortes pressions qui pèsent sur les épaules des personnels. Cela est perceptible à plusieurs niveaux :

- Chez les non-enseignants,
- Chez les professeurs.

Pourquoi et comment ?

La mise en place des réformes, parfois très lourdes, comme celle de la réforme des rythmes scolaires ou celle du collège (et celle du lycée à venir), le stress lié aux statistiques de réussite des élèves, le stress de garantir (ou de donner l'illusion de) un climat calme au sein des établissements, la mutation du métier (voir plus haut) et le climat d'insécurité expliquent ces fortes pressions.

a) Les personnels non-enseignants

Avant d'évoquer en détail les pressions subies par les professeurs, il faut s'interroger sur celles subies par les personnels non-enseignants dans les établissements. De façon générale et manichéenne, on a souvent considéré ces derniers comme responsables de cette pression, et les personnels enseignants, comme les victimes. Cette vision est inexacte.

N'oublions pas que la pression, ou plutôt les pressions, sont verticales : le Ministère donne des directives strictes, met la pression sur les recteurs qui la répercutent sur les services des rectorats ; ces derniers la font basculer ensuite sur les personnels de direction dans les établissements ; elle est ensuite subie par les secrétaires, par les personnels de vie scolaire, par les personnels de santé et par les professeurs.

Les personnels de direction

Les personnels de direction sont souvent pris entre plusieurs feux : les enseignants, les parents, les collectivités territoriales, le rectorat. Ils doivent gérer la sécurité et le fonctionnement de leur établissement, gérer les relations extérieures, les parents...

Sans parler, bien entendu, de la gestion des élèves « difficiles » quand ceux-ci ne sont pas en classe. Oui, ils peuvent être des victimes comme en témoignent les agressions des 13 et 17 octobre 2016, touchant des personnels de direction à Saint Denis et à Tremblay-en-France.

Les pressions et difficultés sont nombreuses : organisation des différents moments qui régissent la vie de l'établissement (CA, réunions parents-professeurs, conseil pédagogique...), organisation des emplois du temps, gestion des sorties, applications des réformes et directives rectorales/ministérielles...

Au-delà de cette gestion du quotidien, deux épisodes permettent de mettre en avant ces pressions :

- La mise en place de la réforme des collèges. Au-delà de l'adhésion variable que cette réforme a pu susciter chez les chefs d'établissement, elle a été un véritable casse-tête quant à son application : gestion des EPI¹⁹ (quels projets, quels enseignants), gestion du projet d'établissement et des options perturbés par cette réforme (langues, latin...), gestion de l'AP...

Ainsi par exemple, une classe de 6e dans un collège en Bourgogne s'est retrouvé avec près de 12 emplois du temps différents sur l'année : une organisation infernale pour les élèves, les professeurs, et, bien entendu, une sacrée problématique à gérer pour la direction de l'établissement. En fait, les situations sont variables et tout dépend du zèle et des moyens avec lequel le chef d'établissement a pu mettre en place cette réforme.

Cette application, au passage, a créé d'autres problèmes : ainsi nous avons pu observer, en Bourgogne comme ailleurs, que des assistants d'éducation se substituaient aux enseignants pour faire l'AP, mission qui incombe pourtant aux professeurs.

¹⁹ Enseignements pratiques interdisciplinaires

- La question de la sécurité. Au lendemain des attentats de novembre 2015, le Ministère a fait peser un poids lourd sur les épaules des chefs d'établissement : on leur a demandé de :
 - ▶ Faire un bilan sur la sécurité de leur établissement.
 - ▶ Mettre en place des exercices d'évacuation.
 - ▶ Rassurer les parents, les élèves, et parfois même, les enseignants.
 - ▶ Endosser la responsabilité de l'autorisation des sorties scolaires : si certaines destinations étaient clairement interdites par le Ministère dans un premier temps (Paris et autres capitales européennes), il relevait de la responsabilité du chef d'établissement d'autoriser telle ou telle sortie ; un choix parfois difficile compte tenu du contexte tendu.

Il n'est donc pas étonnant que de nombreux personnels de direction soient proches du burn-out ; du fait de ces nombreuses pressions décrites plus haut, ils arrivent à saturation.

- La vie scolaire :

Les pressions sont nombreuses pour la vie scolaire également. En effet les Conseillers Principaux d'Éducation (CPE) ainsi que les assistants d'éducation, doivent gérer de nombreux points :

- ▶ Les élèves en dehors des salles de classe : gestion de l'absentéisme, de l'appel, des conflits entre les élèves, des problèmes liés aux réseaux sociaux (cyber harcèlement) de drogue, d'alcool et autres formes de délinquance.
- ▶ Les parents d'élèves avec parfois des conflits à gérer également (vis-à-vis d'autres élèves, de l'administration ou de professeurs).

Ainsi, on oublie parfois que l'établissement scolaire ne se limite pas à des cours mais qu'il y a toute une vie à gérer, ce qui génère un stress très important et parfois un certain isolement : il arrive que l'administration ou les enseignants sous-estiment le travail de la vie scolaire ainsi que les pressions qui en découlent.

Il ne faut pas oublier non plus les pressions que vivent les secrétaires, les gestionnaires et les infirmières au quotidien. Pour les premières, que ce soit au niveau du secrétariat de direction ou de scolarité, il faut gérer les agendas, les élèves, les parents d'élèves. Pour les seconds, gérer les ressources de l'établissement, ce qui n'est pas évident en cas de restriction des budgets. Enfin, pour les troisièmes, il faut gérer les PAI, les petits bobos et maux de tête des élèves mais aussi parfois des situations humainement très dures (harcèlement, situation familiale complexe...).

b) Les professeurs

Pour en revenir aux professeurs, de façon générale, il faut bien reconnaître qu'il n'y a pas une pression mais des pressions. Celles-ci sont multiples et si elles sont communes à l'ensemble des professeurs, elles peuvent être spécifiques à certaines catégories :

- Les stagiaires : la pression de la titularisation, la quête de la légitimité vis-à-vis de leurs aînés. Le collègue stagiaire a parfois peur ou se sent intimidé à l'idée de s'exprimer, d'innover...
- Les TZR (titulaires sur zone de remplacement) : l'instabilité professionnelle vécue par les collègues. Cet inconfort, cette pression, ce malaise, trouvent plusieurs raisons :
 - ▶ Le TZR se pose beaucoup de questions sur sa situation, causant un stress évident. Que va-t-il enseigner (on lui demande parfois d'enseigner une autre discipline que la sienne)? Où va-t-il enseigner ? Dans quelle commune ? Dans combien d'établissements ? A quel niveau (collège ? lycée ? les deux ?) ? Sur quelle période (poste à l'année, pour quelques semaines ou quelques mois ?) ?
 - ▶ Le TZR, de par le caractère éphémère de sa mission au cours de l'année scolaire, n'a pas le temps de s'investir réellement dans l'établissement. Pire, il a parfois du mal à s'intégrer à l'équipe pédagogique, voire même à l'équipe disciplinaire (manque de considération).
 - ▶ Cela a été démontré statistiquement dans de nombreux rectorats, le fait d'être TZR influe sur



l'avancement de carrières : au niveau de la notation administrative (car investissement plus difficile), au niveau de la notation pédagogique (plus de temps pour être inspecté) ; cela influe donc sur le passage d'échelons ou le passage à la hors-classe.

- Les contractuels : il s'agit de la catégorie des enseignants qui est la plus fragile. Ils n'ont pas les mêmes avantages que ceux qui sont titulaires, se sentent parfois rabaisés ou en quête de légitimité par rapport à leurs collègues. Surtout ils ont le sentiment d'être assis sur un siège éjectable, d'avoir moins de droits que les autres et, pire, d'être un enseignant ou un produit « jetable ».

Il convient de distinguer une catégorie d'enseignants particulièrement touchée par ces pressions : les professeurs des écoles. Et particulièrement les directeurs(rices) d'école. En effet, en plus d'avoir à appliquer des réformes lourdes (rythmes scolaires, réforme des collèges avec le cycle 3...) qui s'accompagnent de réunions multiples et interminables (conseils d'école, de cycle, école/collège), ils doivent en plus assurer la gestion administrative de l'école dont ils ont la responsabilité : emplois du temps, sécurité, activités, sorties etc...

Les professeurs des écoles, et les directeurs(rices) d'école en tête, sont écrasés, épuisés par l'accumulation de toutes ces missions ; les collègues cherchent un soutien qui leur fait cruellement défaut. Lorsqu'ils interrogent leurs IEN ou pointent du doigt des incohérences quant à ce qu'on leur demande, on les ignore ; pire, on leur signifie parfois qu'ils ont tout intérêt à ne pas protester et à « rentrer dans le rang ».

Ces pressions sont ressenties également, par exemple, par les enseignants en postes adaptés au CNED, comme le rappelle Elise Bozec-Baret dans sa Lettre à tous les personnels du CNED (novembre 2017), d'où sont extraits les témoignages lisibles dans la dernière partie de cette synthèse²⁰.

De quelles façons sont subies ces pressions ?

Même si nous avons évité plus haut l'écueil d'une vision manichéenne entre les enseignants d'un côté et les personnels de direction de l'autre, il faut bien reconnaître que des pressions peuvent être exercées par ces derniers contre les professeurs ; il existe des leviers affectant :

- Leur quotidien : par le biais des emplois du temps,
- Leur avancement.

À cela s'ajoutent les menaces pour les collègues qui ne seraient pas assez dociles ou zélés, plus ou moins insidieuses avec, à la clé, des sanctions orchestrées, de concert ou non, avec le chef d'établissement : inspections sanctions, gel des notations pédagogiques ou administratives, retenues sur salaire...

Un exemple de cette pression, dans l'académie de Toulouse : le rectorat avait mis en place, l'an dernier, un fichage des professeurs qui étaient hostiles à la réforme du collège.

À l'inverse, les enseignants les plus dociles (pas forcément les plus engagés) se voient accorder un emploi du temps sur mesure, des Indemnités pour Missions Particulières (1 IMP = 1250 euros par an). Bien entendu, officiellement, notamment pour ce qui relève du versement des IMP, des instances existent au sein de l'établissement : conseil pédagogique, conseil d'administration. Pourtant, dans la réalité, ces instances sont surtout des chambres d'enregistrement et ne doivent pas leurrer les personnels sur ces pratiques féodales. Cette pression devient de plus en plus oppressante du fait de la multiplication des réformes, des missions, des réunions...

Encore une fois, il y a des chefs d'établissement très appréciés des enseignants.

Enfin se développe de plus en plus une pression entre les collègues : course aux heures supplémentaires, aux IMP, compétition dans les projets menés. Si cela a déjà existé par le passé, le phénomène a tendance à prendre de l'ampleur : l'isolement accru, la dégradation des conditions de travail et les réformes participent largement à cela.

²⁰ Responsable du SNALC au CNED - cned@snalc.fr

c) La question des parents d'élèves

Il est important de distinguer une autre catégorie représentant une source potentielle de pressions, que ce soit vis-à-vis des personnels, des administratifs, et même de l'institution dans son ensemble : les parents d'élèves.

Qu'il s'agisse des fédérations de parents comme la FCPE ou la PEEP, de représentants des parents siégeant aux conseils (de classe ou d'administration) dans les établissements ou de simples parents d'élèves, les pressions exercées peuvent être énormes.

Avant d'aller plus loin, précisons ceci : nous pouvons comprendre parfaitement que les parents s'inquiètent de l'avenir de leurs enfants et veuillent le meilleur pour eux. De la même façon, il est compréhensible qu'ils aient souvent le réflexe de prendre directement, instinctivement, leur défense lorsqu'il y a un souci ou un conflit. Dans le même temps, rappelons que l'institution, depuis plusieurs années a œuvré pour « ouvrir » le monde de l'Éducation Nationale aux parents, dans l'optique d'une meilleure communication, d'une plus grande clarté dans le fonctionnement du système et pour un meilleur suivi dans la scolarité de leurs enfants. La démarche est louable, mais quel est le résultat ?

Bien entendu, le tableau qui va être peint ci-dessous ne concerne pas l'ensemble des parents loin de là ; tout manichéisme mis à part, il convient néanmoins de prendre conscience de ce problème.

Un certain nombre de parents d'élèves ne se contente pas de suivre la scolarité de leurs enfants ou de participer à la vie de l'établissement scolaire (à travers les CA par exemple) : ils interviennent de plus en plus dans l'enseignement que les professeurs dispensent à leurs enfants. En cela, on peut parler d'une véritable intrusion dans le domaine pédagogique, qui est normalement l'apanage de l'enseignant. Combien de professeurs se voient reprocher lors des réunions de parents d'élèves, ou via les carnets de correspondance ou parfois même lors des conseils de classe de ne pas bien faire leur travail, de ne pas assez bien expliquer

en classe le contenu de la leçon. Parfois, certains parents n'hésitent pas à faire la morale aux professeurs, ou à leur dire comment ils devraient enseigner.

Si l'élève n'a pas de bons résultats c'est la faute de l'enseignant, parce qu'il n'est pas assez bon ; ainsi, on trouve parfois dans la correspondance avec les parents des mots, dans le style « vous avez mal noté la copie de mon fils/ ma fille. Son travail méritait mieux ».

Un élève travaille mal ou n'écoute pas ? C'est le professeur, le coupable ! Le constat est sans appel : le travail pédagogique de l'enseignant est remis en cause mais également son autorité ; par exemple, lorsque le parent écrit sur le carnet de correspondance pour dire que son enfant n'a rien fait de mal, ne doit pas être puni et donc ne fera pas sa punition ou son heure de colle.

Cette contestation de la pédagogie et de l'autorité du professeur participe pleinement à la dévalorisation de la profession et au malaise vécu par les personnels de l'Éducation Nationale dans son ensemble ; car oui, les professeurs ne sont pas les seuls à subir ces pressions : il y a également les CPE, les secrétaires, les chefs d'établissement et même les rectorats qui s'attirent parfois les foudres des parents. En tant que représentant syndical, par exemple, j'ai dû accompagner, à plusieurs reprises, des collègues au rectorat sous prétexte, notamment, que des parents d'élèves s'étaient plaints du comportement ou des pratiques pédagogiques ou des absences (même lorsqu'elles étaient médicalement justifiées) de tel ou tel professeur. Dans certains exemples, cette réaction des parents ou des fédérations de parents peut mettre en lumière certains problèmes ou dysfonctionnements mais il arrive, très souvent, que cela ne soit pas le cas.

Alors les professeurs concernés ont la désagréable sensation d'être jugés comme responsables, coupables, et même parfois incompetents, par les parents, par le prisme de l'institution ; car le simple fait d'être convoqué, même s'il n'y a pas de suites, est déjà un signe fort : le professeur doit toujours se justifier...



Cette problématique avec les parents (de façon générale) est très visible dans le premier degré : les professeurs des écoles et directeurs(trices) d'école, doivent gérer des situations parfois très conflictuelles et sont régulièrement victimes, on le voit assez dans les médias, de violences verbales et physiques.

En fait, cela rejoint ce qui était écrit plus haut : en voulant mieux intégrer les parents (avec toutes les bonnes intentions du monde) mais également en changeant, en alourdissant les missions des professeurs, nous arrivons à une situation où les rôles s'effacent, ou parfois même s'inversent entre ces deux catégories : le professeur doit-il se substituer aux parents ? Les parents aux enseignants ? Est-il normal que des parents s'immiscent ainsi dans les pratiques pédagogiques des enseignants ? Tout en rejetant certaines responsabilités qu'ils négligent ou parfois même refusent ? Un exemple très simple : est-il de la responsabilité des personnels de l'Éducation nationale d'enseigner le respect (ou la politesse) aux élèves ou est-ce le rôle de la famille, première cellule d'apprentissage de l'enfant ? Quelles sont les limites ? Un des témoignages présents en Annexe illustre bien cette problématique, cette pression, ce malaise.

Si cette thématique vous intéresse et vous préoccupe, je vous invite à lire l'ouvrage d'Anna Topaloff, qui se révèle éclairant sur le sujet²¹.

2) Le burn-out

Dès 2012, le SNALC avait alerté à ce sujet à travers un article²².

Pour rappel, et pour reprendre les termes de l'auteur de cet article, Albert-Jean Mougin, « le syndrome d'épuisement professionnel est une maladie caractérisée par un ensemble de signes, de symptômes et de modifications du comportement en milieu professionnel. Le diagnostic de cet état de fatigue classe cette maladie dans la catégorie des risques psychosociaux professionnels et comme étant consécutive à l'exposition à un stress permanent et prolongé. » Il y a 4 ans, l'auteur parlait du burn-out comme d'une pandémie. Les faits tendent à lui donner raison. Ainsi, pour reprendre une étude menée par l'Université de Bordeaux en 2013-2014, près de 50% des enseignants en début de carrière étaient en état d'épuisement émotionnel.

D'après l'ouvrage « *Souffrir d'enseigner... Faut-il rester ou partir ?*²³ », 14 % des professeurs se disent en burn-out, un sur trois dans un « état anxieux²⁴ ». Depuis le 10 juin 2016, les pathologies psychiques (dont le burn-out fait partie) peuvent être plus facilement reconnues comme des maladies professionnelles²⁵... ce que demandait le SNALC à plusieurs reprises, depuis des années²⁶.

21 La tyrannie des parents d'élèves : dans les coulisses de l'école publique, Anna Topaloff, Fayard, 2014

22 À la fin de ce mémorandum, vous pourrez lire, en annexe, l'article du SNALC tiré de la QU 1342 du 12 janvier 2012, et traitant du burn-out Enquête 2011 du Carrefour Santé-social

23 *Souffrir d'enseigner... Faut-il rester ou partir?*, Rémi Boyer et José Mario Horenstein, éd. Memogrames, 2015

24 Étude sur la qualité de vie au travail, G. Fotinos et J.M. Horenstein, 2011

25 Voir le décret n° 2016-756 du 7 juin 2016 relatif à l'amélioration de la reconnaissance des pathologies psychiques comme maladies professionnelles.

26 Communiqué de presse du SNALC du 29 janvier 2014

3) Le harcèlement

En l'espace de quelques années, le harcèlement est devenu une souffrance reconnue. Au sein de l'Éducation nationale, on parlait d'abord du harcèlement qui touchait les élèves. Ce phénomène a été amplifié par l'utilisation, par de plus en plus de jeunes, des réseaux sociaux. Cela eut des conséquences dévastatrices allant du mal être des élèves, à une augmentation de l'absentéisme ou de la phobie scolaires pour aboutir à de véritables drames humains à travers le suicide d'adolescents ne pouvant plus supporter ce type de harcèlement. A tel point d'ailleurs que depuis la loi du 4 août 2014, le harcèlement est considéré comme un délit.

Mais ce harcèlement ne touche pas que les élèves : les personnels enseignants en sont également des victimes. Harcèlement entre collègues (moral ou sexuel), harcèlement par l'administration (établissements, rectorats). Il participe à l'épuisement des professeurs, les plonge dans le burn-out évoqué plus haut. Cela aboutit à des arrêts de maladie ou, plus fréquemment, des demandes de mutation. Les enseignants parlent peu, par peur de remontrances ou parce que psychologiquement, ils ne peuvent pas.

Fort heureusement, de plus en plus d'ouvrages traitent de la question du harcèlement moral, comme en attestent les ouvrages de Marie France Hirigoyen²⁷ et Daniel Arnaud²⁸. Il est dur mais indispensable de mettre des mots sur ces maux.

Pourtant, lorsque des victimes souhaitent s'exprimer, rares sont celles qui osent témoigner par écrit et entamer une procédure judiciaire. Et, lorsque cela est le cas, la démarche est longue. Et elle n'est pas certaine d'aboutir en faveur de la personne harcelée. En effet, même s'il est devenu un délit, le harcèlement reste très dur à prouver. C'est pourquoi nous accompagnons les victimes dans cette épreuve et les guidons.

Aussi, conscient de ce danger, le SNALC n'est pas resté sans réagir. Plusieurs congrès ont été organisés, sous l'impulsion de présidents de plusieurs sections académiques. Cet engagement peut s'illustrer à travers quelques exemples :

- La section SNALC de Montpellier, à deux reprises, en 2012 et 2016
- La section SNALC de Lyon, également en 2012 et 2016
- La section SNALC de Strasbourg, en 2015
- La section SNALC de Reims, en 2016
- La section SNALC de Besançon, en 2016

Ces différents événements ont été couronnés de succès, rassemblant souvent plus d'une centaine de personnes à chaque fois et regroupant, outre les spécialistes qui intervenaient, des catégories variées : professeurs des écoles et du 2nd degré, infirmières, CPE, personnels de direction et administratifs, agents non titulaires, psychologues. Cet engouement montre les inquiétudes et les attentes vis-à-vis de ce sujet.

²⁷ *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Marie France Hirigoyen, éd. Syros, 1998

Malaise dans le travail, harcèlement moral : démêler le vrai du faux, Marie France Hirigoyen, éd. Syros, 2001.

²⁸ *Le Harcèlement moral dans l'enseignement, sévices publics*, Daniel Arnaud, éd. l'Harmattan, 2014



4) Le suicide enseignant : vers un nouveau « France Telecom » ?

Cela tranche avec les stéréotypes qui touchent la profession : nous sommes censés faire un métier de rêve et pourtant, au-delà des souffrances évoquées plus haut, des professeurs se suicident.

Nous devons nous rappeler des drames fortement médiatisés qu'ont été les suicides de Lise Bonnafous à Béziers (13 octobre 2011), immolée par le feu dans la cour de son lycée et de Pierre Jacques (1er septembre 2013), qui avait, dans une longue lettre, expliqué son geste, en faisant un acte de dénonciation d'un système éducatif avili.

Plus récemment, Vincent, jeune stagiaire de mathématiques dans l'académie de Toulouse, s'est suicidé le 27 janvier 2016 après des chahuts et des violences subis dans son collège.

Peut-on parler de hasard quand, dans l'académie de Dijon, deux professeurs, issus du même établissement (non REP²⁹) se sont suicidés à quelques années d'intervalle, dont un au moment de la rentrée des classes ?

Rappelons à nouveau que les enseignants ne sont pas les seuls à se suicider. Ainsi, très récemment, le 16 février 2017, un proviseur d'un lycée d'Oyonnax, dans l'Ain, s'est suicidé par pendaison dans l'enceinte de son établissement.

Depuis 2010, l'Éducation nationale a reconnu 5 suicides comme accidents du tra-

vail. Cette reconnaissance est bien maigre si l'on fait référence à une étude de l'Inserm de 2002 : d'après celle-ci, la moyenne des suicidés chez les enseignants était de 39 suicidés pour 100.000, un chiffre 2,4 fois supérieur à la moyenne nationale de l'époque (16,2 pour 100.000 individus). Il est bien évident, et l'affaire France Telecom nous l'a encore rappelé, que les conditions de travail influent la plupart du temps sur ces actes désespérés.

Combien de violences subies, de vies détruites, de morts faudra-t-il pour que cette souffrance soit entendue ?

Le constat est sans appel : le malaise, le mal-être, la souffrance, ne sont pas pris en charge par l'État, dont le devoir vis-à-vis des fonctionnaires est pourtant de protéger ceux qui le servent. Car il est facile de dénoncer sans proposer. C'est pourquoi le SNALC, tout comme pour ses propositions pédagogiques, propose des outils pour aider et soulager les collègues.

²⁹ Réseau d'éducation prioritaire

5) Le rapport accablant du médiateur.³⁰

Instance datant de 1998, le médiateur est celui que l'on sollicite en cas de conflit avec l'Éducation nationale ; il exerce ses compétences aussi bien vis à vis des usagers que du personnel enseignant et non enseignant.

Le rapport 2015 du médiateur de l'Éducation Nationale est un miroir intéressant de la profession.

En 2015, 11 562 réclamations, constante augmentation depuis 2006 (environ 5000 plaintes par an).

80% des dossiers sont traités, mais tous ne sont pas clôturés.

- 26% des réclamations émanent d'agents de l'EN ; sur ces 26%, 71% émanent d'enseignants titulaires,
- 74% sont le fait des usagers.

Domaines de réclamations émanant des personnels de l'EN :

- 25% concernent les affectations et mutations,
- 16% les carrières (notations, avancement, détachement, disponibilité, réintégration, sanction, licenciement, congé de formation, etc.),
- 12% l'environnement professionnel et les relations professionnelles (organisation du travail, relations avec la hiérarchie, accès à l'information et aux documents administratifs ; problèmes de harcèlement moral. Le rapport note une augmentation significative de ce taux,
- 9% liées aux questions de recrutement (concours, examens professionnels, stages de qualification)
- 5% portent sur les pensions et retraites,
- 5% sur les questions de protection sociale (CM, CLD, CLM, accidents du travail, handicap).

L'avant-propos du rapport insiste sur le délitement (sic) de la confiance.

Beaucoup de demandes et saisines concernent les résultats obtenus aux examens nationaux,

baccalauréat et BTS essentiellement : 18% des saisines demandent au médiateur d'accorder au candidat les points qui lui manquent pour obtenir son examen. Le rapport pointe le « besoin de transparence ».

Ce même délitement de la confiance s'observe dans les relations de travail.

« Dans ce contexte, le médiateur entend fort bien que si l'École doit être bienveillante à l'égard des élèves (...), elle doit l'être également à l'égard de tous les membres de la communauté scolaire ; la bienveillance à l'égard des personnels s'impose aussi. » (page 13) et trois pages après « L'École doit savoir écouter la souffrance qu'induit l'exercice d'un métier d'autant plus difficile qu'il subit de profondes mutations, en rupture avec la culture scolaire qui imprègnent ceux qui l'exercent. (...) La bienveillance que l'École doit à ses élèves, elle la doit aussi à ses agents. » (page 16)

Dès l'avant-propos, le rapport préconise donc une révision des modes de management qui engendrent des situations de mal être. Et dès l'avant-propos, il fait le lien entre la Gestion des Ressources Humaines et l'attractivité du métier.

Concernant les GRH, objet d'un chapitre, un gros nombre de réclamations porte sur les affectations dans les premier et second degrés.

Le rapport signale qu'en 2015, le taux de satisfaction des PE pour les mutations interdépartementales est de 21,67%, soit une baisse considérable, puisqu'il était de 37,08% en 2010.

Dans le second degré, la question centrale est celle du barème. Lorsque le médiateur est saisi et intervient, il obtient rarement satisfaction et la rigidité des barèmes, alpha et omega des mutations, est pointée du doigt.

L'ensemble des réclamations des personnels l'amène à formuler des remarques et des propositions, qui sont à considérer comme autant de miroirs des dysfonctionnements de l'institution.

³⁰ Par Emmanuelle de Riberolles, membre du Bureau académique SNALC Amiens.



Ainsi il préconise une meilleure information, l'utilisation d'un langage lisible, l'harmonisation des calendriers de mutation des premier et second degrés et d'une manière générale, une humanisation des règles d'affectation avec l'examen prioritaire des familles séparées.

Autre dysfonctionnement et source de ma- laise : l'accueil des nouveaux enseignants, le sort des stagiaires.

Il n'y a pas d'accueil véritable des stagiaires et notamment pas de réponses aux nombreuses questions qu'ils posent pendant l'été, surtout en août.

La semaine d'accueil et formation qui précède la pré-rentrée devrait être mieux organisée et encadrée : le médiateur propose de l'institutionnaliser dans la formation, il propose la prise en charge des frais (transport et hébergement), tout en reconnaissant le caractère facultatif, *stricto sensu*, de cette semaine de formation. À ce titre, il souhaite une augmentation des garanties juridiques et financières.

La question du coût du logement des stagiaires est signalée, de même que celle des frais de transport pour se rendre à l'ESPE.

À ce propos, la lourdeur des formations en ESPE et la compatibilité de ces formations avec le service d'enseignement sont signalées.

Le médiateur plaide pour un cadre national définissant le M1 MEEF et le M2 MEEF, afin d'assurer une égalité de traitement entre les stagiaires.

Enfin il demande que les stagiaires soient affectés dans les académies et ESPE en fonction des besoins en RH, de leur situation de famille et non en fonction des effectifs universitaires d'une académie et du lieu du M1.

S'agissant des Risque Psycho-Sociaux (RPS), le médiateur commence par faire quelques rappels, notamment le rapport d'information rédigé au nom de la commission Culture Education et Communication du Sénat, du 19 juin 2016, par Madame Brigitte Gonthier-Maurin. Ce rapport éta-

blit le constat que la souffrance ordinaire des enseignants reste largement invisible de l'institution scolaire et de la hiérarchie administrative.

Le médiateur rappelle l'importance de la prise en compte de cette souffrance, la nécessité d'agir, au nom de l'importance du bon climat scolaire ; il insiste sur l'importance qu'il y a à établir une collaboration entre professeurs, chefs d'établissements, IPR Vie Scolaire et DRH, en cas de conflit.

Le rapport commence par dresser le bilan de l'existant : la construction d'un corpus réglementaire par exemple ou la meilleure définition du périmètre d'action et des procédures de saisine du CHS-CT. Il signale essentiellement cependant les progrès qui restent à accomplir, en termes de formation au management des RH ; il dénonce également la « solidarité hiérarchique », « l'immobilisme » qui empêche que les problèmes soient traités.

S'agissant de la prévention des RPS, le médiateur demande que soit assuré un véritable pilotage par l'administration centrale, lequel piloterait un réseau constitué de correspondants académiques.

IV. LUMIÈRE SUR DES SITUATIONS DÉRANGÉANTES

À travers ces différents articles, l'objectif est de montrer que nul n'est épargné par les difficultés ou par les souffrances ; toutes les catégories sont concernées. Cela est capital car c'est en faisant sauter les verrous de l'isolement et de la culpabilité que nous pourrions avancer vers plus de sérénité et surtout de dignité.

1) L'exemple des professeurs documentalistes, par Jeanne ZURFLUH

Depuis la création du CAPES de Documentation en 1989, les professeurs documentalistes peinent à faire reconnaître leur statut d'enseignant au sein de la profession. En effet, ne figurant pas dans la grille horaire des élèves, ils doivent trouver d'autres moyens horaires pour dispenser leur discipline, pourtant si nécessaire pour forger un véritable esprit critique et former les élèves à un usage raisonné de tous les nouveaux médias. Ils peuvent ainsi participer aux AP, aux projets interdisciplinaires, aux TPE, etc. Mais cette manière de faire n'est malheureusement pas satisfaisante pédagogiquement. En 2017, une circulaire actualisée de leurs missions est parue enfin, assurant leur mission pédagogique, mais l'interprétation et les inégalités d'application de cette circulaire d'un établissement à un autre font que de nombreux collègues continuent à se battre pour enseigner.

Par ailleurs, le professeur documentaliste est généralement seul dans un établissement scolaire. Ne pouvant se dédoubler, il peut lui arriver de se sentir impuissant à fournir un travail pédagogique suivi pour l'ensemble des élèves, d'être débordé par toutes les missions qui lui incombent.

Ce sentiment est accru lorsque l'administration demande une ouverture maximale du CDI et que les relations avec la vie scolaire sont tendues.

Il est donc indispensable en début d'année scolaire d'organiser des entretiens avec l'équipe des surveillants et les CPE afin d'expliquer posément les missions d'un professeur documentaliste à la différence de l'accueil des élèves par les surveillants. Cette mise au point de début d'année peut permettre d'éviter que le CDI ne soit une autre permanence systématique pour les élèves et que chacun comprenne bien les missions de l'autre.

De même qu'il est important de rencontrer l'équipe de direction pour écouter leurs attentes vis à vis du métier de professeur documentaliste et de l'utilisation du lieu CDI et d'ensuite exposer sa manière de fonctionner.

Un moment particulièrement redouté par les professeurs documentalistes est la distribution et le ramassage des manuels scolaires. Cette mission ne leur incombe pas uniquement, c'est donc lors de ces entretiens de pré-rentrée ou en fin d'année scolaire qu'il faut proposer une organisation qui permettrait une réelle répartition des tâches et qui impliquerait toute l'équipe éducative de l'établissement. Cette gestion des manuels scolaires est trop lourde pour une seule personne sur tous les plans, il ne faut en aucun cas être seul.

Enfin, les professeurs documentalistes souffrent de la différence de salaire systématique avec leurs collègues d'autres disciplines. Ils ne peuvent toucher d'HSE, d'HSA, d'ISOE et les heures qu'ils arrivent à percevoir sont toujours à des taux bien plus faibles que leurs collègues.

Lorsqu'il souhaite s'investir dans d'autres missions supplémentaires comme professeur principal ou d'autres fonctions bien diverses, un professeur documentaliste se voit souvent refuser la place sous prétexte qu'il ne rentre pas dans les cases, qu'il n'y a pas de ligne pour le rémunérer, etc.

Cette perpétuelle différence ressentie, le fait de devoir sans cesse expliquer ce qu'ils sont et font, entraînent chez de plus en plus de professeurs documentalistes une lassitude grandissante qui nuit à leur épanouissement professionnel.

Jeanne ZURFLUH
Responsable nationale SNALC pour les professeurs documentalistes doc@snalc.fr



2) AESH : La souffrance au travail, une réalité masquée, par Aurore BENOSA

Les accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) ont un statut précaire : ils sont recrutés sous contrats de droit privé CAE/CUI ou sous contrats de droits publics CDD, CDI. Un accompagnant commençant par un contrat CAE/CUI ne pourra prétendre à un CDI qu'au bout de 8 ans seulement : un vrai parcours du combattant !

Mais il existe des situations encore plus difficiles : certains de nos collègues AESH ont une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) et/ou plus de 50ans, et pourtant l'administration attend l'épuisement des droits au CAE/CUI, soit 5 ans, pour proposer un contrat de droit public. Cela fait donc une attente de 11 ans pour « peut-être » accéder à un contrat à durée indéterminée. Où est la compensation du handicap pour ces personnes ? Une double peine !

Les AESH rencontrent mal-être, stress, solitude générée par la précarisation de l'emploi. Conséquence directe : un bon nombre d'entre eux expérimentent un manque de considération tant au niveau de la hiérarchie, du chef d'établissement, de l'inspection, des services du rectorat que de certains enseignants qui ne sont pas informés, ni préparés à l'arrivée et aux missions d'un AESH. La multiplicité des interlocuteurs dans chaque académie, département, établissement et l'absence de directives ministérielles constitue un véritable dédale pour les agents.

Quelques témoignages :

- « Nous ne sommes pas « des collègues » pour les enseignants, nous n'existons pas. Pour les équipes de suivi de scolarisation : aucune invitation ou invitation à la dernière minute ».
- « J'ai été embauché par l'IA et je travaille en collège. À 24 h de commencer je n'avais toujours pas signé de contrat et je n'avais pas non plus de contact. Aucune information sur ce que j'allais faire, ni sur mon planning. Sentiment d'être « en trop » pour le système. »

- « J'ai découvert qui était l'enseignant référent lors d'une réunion seulement après avoir posé la question à la maîtresse. Je n'ai eu aucune information lors de ma prise de fonction »,
- « L'inspecteur ASH m'a menacée alors que je venais lui faire part de ma situation qui devenait ingérable : 24 h assise dans les escaliers lorsque j'accompagnais un lycéen »,
- « La communication est difficile du fait de notre statut, je n'ose dire les choses de peur de représailles »
- « Je ne me sens pas soutenue/reconnue tant au point de vue professionnel que salarial par les services du rectorat et l'inspection ASH, en somme par l'Etat. En effet, lorsque j'étais en contrat aidé, je percevais le SMIC horaire et depuis que je suis recrutée par l'inspection académique, je ne suis pas payée au SMIC ! J'ai un bagage universitaire utile pour l'accompagnement de ces enfants en difficultés. En parallèle du métier d'AESH, j'occupe un poste de remplaçant d'éducatrice non diplômée en foyer d'hébergement. Grâce à ce parcours, je suis en mesure de pallier la précarité tant au niveau du salaire qu'au niveau de la formation mais cela me demande beaucoup d'énergie. J'attends une meilleure rémunération salariale de ce métier qui en est « un à part entière », pour me stabiliser, avoir un accompagnement à la formation et ainsi privilégier uniquement ce domaine d'activité. Je suis passionnée par ce que je fais auprès des élèves car chaque enfant/personne est unique et par conséquent la prise en charge doit être personnalisée. En outre, chaque professionnel devrait avoir le droit à la formation pour perfectionner sa pratique. »

Le mal-être peut être tel que certains ont pensé à la démission, et que pour d'autres elle est devenue inévitable. Pour beaucoup le manque de communication (écoute, échanges) avec les partenaires, la hiérarchie et le manque de formation en sont à l'origine.

Dans 90% des embauches, l'AESH-AVS est propulsé avec le ou les élèves sans protocole d'accueil et d'accompagnement, sans préparation, sans formation préalable sur les handicaps que l'on peut rencontrer, sans aucune information sur la façon de réagir face aux troubles des enfants. Rien de concret ne lui est proposé.

Souvent aucune rencontre avec les parents n'est prévue, ni avec l'équipe éducative : il faut apprendre « sur le tas », s'adapter à une multitude de paramètres (environnement scolaire, enseignants, particularités de l'élève...) et établir une relation de confiance. Il y a certes le fameux vademécum pour AESH, le « kit de survie » sur le fonctionnement interne et administratif, mais rien sur l'accompagnement du handicap.

Dans tous les cas, le couperet peut tomber chaque année jusqu'à l'obtention du fameux sésame — le CDI — mais dans l'attente, la voie du mutisme prévaut et l'angoisse demeure.

Être accompagnant demande de réelles qualités humaines, d'empathie et d'écoute mais égale-

ment des qualités d'observations, d'analyse et d'adaptation. À quand un vrai métier qualifiant et reconnu par la communauté éducative ? Une vraie reconnaissance à la hauteur de la responsabilité et de l'implication des femmes et des hommes qui ont fait le choix de se consacrer à des élèves qui ne pourraient être scolarisés dignement et efficacement sans leur présence et leur savoir-faire ?

Aurore BENOSA,
Responsable nationale SNALC pour le Handicap
aesh.snalc@gmail.com



3) Conflits au primaire : que faire ? par Christophe GRUSON

Cet article prend place dans un contexte particulier et les collègues concernés s'y retrouveront sans doute. Si les situations conflictuelles rencontrées par les professeurs touchent aussi bien le premier que le second degré, les particularités de l'école élémentaire en favorisent davantage encore les occurrences.

Des spécificités propres à l'école primaire

Les pressions exercées par les municipalités, certains inspecteurs et l'institution en général créent de nombreuses tensions au sein des écoles. De plus, le bas âge des enfants, les difficultés de ces derniers à exprimer ce qu'ils ressentent sont inexorablement propices aux interprétations. Enfin, la promiscuité avec les collègues, des relations potentiellement compliquées avec des élèves, des parents ou même l'IEN, tout cela peut mettre le feu aux poudres. Il n'est ainsi pas rare que le directeur soit obligé d'éteindre le feu, à condition qu'il n'en soit pas lui-même à l'origine.

La question dès lors est de savoir où se trouve la vérité, afin qu'une réelle situation dangereuse pour les élèves soit détectée et punie sans pour autant que des collègues soient cloués au pilori à tort.

Quelles précautions prendre ? Quel réflexe avoir pour éviter que les choses ne s'enveniment ? Quelle réaction adopter quand tout semble hors de contrôle ?

Avec les élèves

Le début d'année en classe est décisif pour éviter les situations difficiles. Il est nécessaire de marquer, dès le jour de la rentrée, une certaine autorité avec les élèves. Même si leur âge pourrait le justifier, il est préférable d'éviter le copinage, la bise du matin, voire le tutoiement du professeur à partir de l'élémentaire.

Si les choses sont mal parties, dialoguer avec les élèves dans le calme et la sérénité et transformer

les rapports difficiles en leçons pour tous sont de bonnes solutions. Ne jamais perdre de vue que l'enseignant doit rester le maître du débat et des décisions. L'inspecteur et les conseillers pédagogiques peuvent être d'un grand secours.

Avec les parents

L'autorité des parents, qui s'est construite depuis le plus jeune âge avec plus ou moins de réussite, se voit confrontée en début de scolarité à une autre autorité, celle de l'école, imposée par les professeurs au sein de la classe. Certains parents, pourtant demandeurs d'une école disciplinée, n'acceptent pas toujours cette autorité parallèle de l'enseignant, *a fortiori* s'ils peinent à s'imposer à la maison. Ainsi, ils en viennent parfois à considérer comme abusives les décisions ou demandes les plus basiques du professeur, donnant alors à leurs enfants toutes les bonnes raisons pour manquer de respect à ce dernier.

À ce contexte éducatif s'ajoute un contexte social lié à la société de consommation d'aujourd'hui. L'École est devenue un « service » public au sens propre. Parce qu'ils paient des impôts, certains parents la vivent davantage comme une entreprise de laquelle ils sont clients et dont ils peuvent tout exiger. Et charge au professeur qui ne leur fournirait pas le service attendu de devoir se justifier, sous peine de contestations, de plaintes et même de dénonciations par le biais des médias.

Il est ainsi préférable de prendre le maximum de précautions en classe et hors de la classe (sortie, voyages, etc.), de soigner constamment son attitude et de ne pas se mettre en faute. Des paroles ou des gestes inappropriés peuvent très vite prêter à interprétation. De plus, vous avez le devoir de secret professionnel, il vous est interdit de divulguer à autrui et en particulier à d'autres parents d'élèves, toute information sur les élèves et leur famille.

Il convient plus que jamais d'être très prudents avec les réseaux sociaux et toutes les publica-

tions « faussement » privées (les amis de mes amis ne sont pas forcément mes amis) qui restent une mine d'or pour certains parents spécialisés dans la rumeur nauséabonde.

En cas de conflits avec les parents, entretenez-vous dans un premier avec eux devant témoins. Le but est de désamorcer la situation, pas de l'envenimer : ne laissez pas parler vos émotions et ne montrez pas de signes d'agressivité. En cas de complications, privilégiez alors l'écrit. Consignez et conservez les messages échangés et prenez note des événements permettant de faire la lumière sur la vérité (pensez à horodater chaque élément). Dès les premiers signes de débordement, appelez le SNALC et demandez un entretien à votre IEN. En cas de situation agressive et dangereuse, demandez auprès de la DSDEN la protection fonctionnelle qui vous est due. En cas de diffamation, portez immédiatement plainte. Si le recours à un médecin est nécessaire, faites appel au médecin de prévention du rectorat.

Avec l'Inspection

Que les conflits soient internes ou externes, l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983, modifié par la loi du 20 avril 2016, spécifie que « La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée ».

L'institution a ainsi le devoir de protection des professeurs dont il a la charge. Pour autant, une minorité d'IEN ferme les yeux sur la réalité en minimisant la gravité de certaines situations, allant y compris jusqu'à préférer accabler à tort un professeur sans histoire pour éviter les « vagues » que pourraient générer quelques parents mécontents. Il suffit ensuite de mettre en évidence une incapacité liée à une défaillance médicale ou psychologique du professeur et l'éloigner ainsi de son poste. Cela est inadmissible : un collègue qui n'a rien à se reprocher ne doit pas être considéré comme « défaillant » et en subir les consé-

quences.

D'autre part, l'abus de pouvoir de certains inspecteurs du premier degré et la crainte démesurée de bon nombre de collègues ont parfois favorisé, dans les écoles ou circonscriptions, un climat délétère.

En cas de complication avec l'inspection, faites-vous accompagner d'un délégué SNALC, *a fortiori* si votre supérieur hiérarchique vous convoque. De plus, un appel téléphonique ne peut se substituer à une convocation en bonne et due forme que vous devez exiger. Consignez dans un dossier tous les éléments datés. Si les rapports avec l'IEN ne sont pas au beau fixe, prêtez une attention particulière à être irréprochable dans votre attitude et dans les propos que vous tiendrez.

Avec les collègues

Les écoles primaires regroupent le plus souvent 4 ou 5 collègues qui se côtoient à longueur d'année, qui partagent les mêmes élèves, les mêmes locaux, le même matériel, la même imprimante et la même cafetière... Des personnalités différentes, un directeur d'école potentiellement mal perçu, un contexte étouffant et un système abrutissant suffisent parfois pour créer une ambiance malsaine. De fait, les situations conflictuelles inextricables entre collègues ne sont pas rares.

L'appui de votre délégué SNALC vous sera, là encore, essentiel. Sollicitez du directeur une réunion avec les personnes concernées. Ne prenez jamais les parents à partie pour vous défendre. Si la situation s'envenime, demandez un rendez-vous à l'IEN et faites-vous accompagner d'un délégué SNALC.

En cas de difficultés relationnelles avec votre directeur, prenez immédiatement contact avec votre délégué SNALC. Comme toujours il faut privilégier la discussion pour que toutes les choses soient dites de part et d'autre dans le seul objectif de tourner la page. En cas de refus de discussion, même si les relations IEN-directeurs sont souvent courtoises, demandez un entretien auprès de votre IEN. Ce dernier se doit de prendre



les dispositions qui s'avèrent nécessaires pour assurer la sérénité indispensable au fonctionnement de l'école.

Avec l'administration

La plupart des difficultés rencontrées se règlent sans complication directement avec la DSDEN. Parfois, il est utile et nécessaire de faire appel à un délégué SNALC. Ce dernier a généralement des contacts avec les personnels administratifs qui permettent de trouver des solutions rapides aux problèmes rencontrés.

Dans des cas plus importants, les problèmes avec la DSDEN se règlent le plus souvent devant le tribunal administratif. Il est alors impératif de se faire accompagner et conseiller dans cette démarche.

Votre représentant syndical, épaulé par une équipe de juristes accoutumés des situations conflictuelles dans le métier, saura vous accompagner dans vos décisions et vous conseiller. Votre délégué SNALC est indépendant : il a pour seul but de défendre les collègues et leurs intérêts. L'adhésion au SNALC inclut l'assistance et la protection juridique pénale, assurées par la GMF, son partenaire.

Enfin, là où l'Éducation nationale ne propose rien aux personnels en souffrance, le SNALC, propose Mobi-SNALC, qui s'adresse à tous les adhérents souhaitant évoluer professionnellement au sein ou à l'extérieur de la fonction publique.

Christophe GRUSON, Responsable national
SNALC Premier degré
premierdegre@snalc.fr

4) Le CNED, une expérience parfois douloureuse, par Élise BOZEC-BARET

Le CNED, une expérience parfois douloureuse

Le Centre national d'enseignement à distance, établissement public administratif sous tutelle du ministère de l'Éducation nationale, est une institution dans le paysage éducatif français. Il permet notamment de scolariser des élèves qui ne peuvent aller physiquement en classe pour cause de maladie, d'itinérance, de compétitions de haut niveau, mais également d'assurer la formation tout au long de la vie d'adultes. Parallèlement, il offre également l'opportunité à des enseignants atteints de handicaps ou de maladies chroniques de continuer à exercer leur profession, tout en restant chez eux, dans le cadre d'un poste adapté.

En effet, il faut préciser que parmi les 2200 agents du CNED, seule une minorité – personnels administratifs et techniques – sont des fonctionnaires affectés à titre définitif. Les enseignants sont sur des postes soumis à renouvellement - pour la plupart ce sont des postes adaptés pour raison de santé (un millier environ), mais il y a également des postes en détachement ou mise à disposition. De nombreux contractuels, sur tous types de postes, souvent sur des contrats honteusement précaires, complètent les effectifs. La crainte de ne pas se voir renouvelé rend plus difficile pour tous un travail dans la sérénité. Les situations de souffrance au travail, quelles qu'elles soient, sont donc aggravées par cette inquiétude pour l'avenir, qui dissuade certains collègues de réagir pour préserver³¹ leur poste. L'action syndicale, qui per-

met de protéger les individus dans un cadre collectif, semble alors le seul levier, et le Snalc est en première ligne sur ce sujet.

Intéressons-nous ici spécifiquement aux enseignants en poste adapté. Ces postes sont de deux sortes : de courte durée (PACD, un an renouvelable dans la limite de trois ans) et de longue durée (PALD, quatre ans renouvelables). Depuis 2007, ce dernier statut a succédé à celui de réemploi qui garantissait une affectation définitive. Les postes adaptés de longue durée (PALD) au Cned sont réservés aux « personnels atteints d'une affection chronique invalidante et stabilisée, les rendant inaptes à un retour vers l'enseignement devant élèves et relevant d'un exercice à domicile de l'emploi. »³². Cependant, un petit nombre d'enseignants en poste adapté peuvent se voir affectés, avec leur accord, sur les sites géographiques : ils y font du suivi d'élèves, de la conception de contenus pédagogiques, voire de l'ingénierie pédagogique.

Les collègues en poste adapté arrivent donc au Cned en ayant connu la souffrance de la maladie avec toutes ses conséquences non seulement physiques et psychiques, mais également familiales et sociales. Après un parcours douloureux, comprenant souvent plusieurs années de congé maladie, le retour à une activité professionnelle au Cned peut être vécu de différentes manières. C'est souvent un soulagement de renouer avec la vie professionnelle, même s'il faut faire le deuil du « présentiel ». Il y a aussi la volonté de s'accrocher à cette chance de rester dans la vie active, pour échapper à la perspective angoissante de la retraite pour invalidité. Dans certains cas, l'affectation au Cned peut être une vraie délivrance. Pour exemple, citons le cas d'une enseignante aveugle, très heureuse de pouvoir mener ses activités professionnelles en autonomie, car en présentiel, elle était entièrement dépendante d'une assistante.

On pourrait se dire que sur de tels postes, les conditions de travail sont logiquement adaptées

³¹ Voici par exemple ce qui est arrivé à une collègue qui a fait depuis un burn-out :

Fraîchement opérée du dos, j'ai été recrutée par le CNED en septembre 2008 pour ma troisième et dernière année de poste adapté de courte durée (PACD) dans le cadre d'un projet « urgent » (une commande du ministère). Il s'agissait de concevoir et intégrer des contenus interactifs pour un niveau d'anglais. La mission était séduisante et j'étais très motivée par une reconversion... Mais j'ignorais que la plate-forme était en construction et que les autres contenus n'étaient ni intégrés ni même conçus. Lorsque l'on m'a annoncé que la livraison du projet était attendue pour novembre, j'ai eu un accès de panique. Le délai a d'abord été repoussé à mars, puis à octobre 2009. Treize mois de course contre la montre.

La course, c'est le mot qui convient, d'autant plus que j'ai vu avec stupéfaction ma mission d'auteur-intégrateur s'élargir, d'abord aux 3 autres niveaux d'anglais dont on m'a demandé de coordonner la conception et l'intégration, puis aux 4 niveaux de français et aussi de mathématiques ! En réalité, ma responsable hiérarchique qui portait le projet s'est totalement déchargée sur moi, et je n'étais pas en position de refuser car j'espérais une embauche.

³² Circulaire n° 2007-106 du 9-5-2007



à un public à la santé fragile et ayant un suivi médical contraignant. Or, c'est loin d'être toujours le cas, ainsi qu'en témoigne l'analyse des réponses au questionnaire intersyndical sur les conditions de travail des enseignants en poste adapté (FSU-SNALC-UNSA) dont la passation s'est faite en début d'année 2018.

La forte participation à ce questionnaire (50% de l'effectif concerné), malgré une courte période de passation, témoigne de l'envie voire du besoin de s'exprimer de ces collègues loin des sites (plus de 40 pages de verbatim !). Si les répondants estiment à 87% que leur travail au Cned se concilie plutôt bien avec les contraintes liées à leur pathologie, plusieurs éléments peuvent compromettre un exercice serein de leurs missions. Voici les chiffres qui nous semblent les plus inquiétants :

- 60% des répondants font face à une charge de travail trop importante ou trop irrégulière (et engendrant des problèmes d'organisation ou de santé).
- 44% des répondants bénéficiant d'un allègement de service pour raison médicale (29% de l'ensemble) travaillent davantage qu'ils ne le devraient.
- 28% des répondants estiment que leur hiérarchie ne tient pas compte des difficultés qu'ils rencontrent, et ce qui est au moins aussi grave, 24% n'osent pas faire part de leurs difficultés par crainte des conséquences.

Quelles sont les causes de cette situation ?

Tout d'abord, le Cned est un établissement qui a pu manquer de stabilité. Suite à une érosion importante de ses inscrits, les restructurations se sont enchaînées depuis plusieurs années, sans forcément améliorer la situation. Il faut toutefois noter qu'avec la nouvelle direction installée depuis 2017, la thématique des conditions de travail est véritablement prise au sérieux ; il y a un souci de clarifier et fluidifier l'organisation de la structure, dans l'intérêt des personnels et des inscrits. Par exemple, aucun texte, jusqu'à tout récemment, ne règlementait d'ailleurs les obligations de service des personnels en poste adapté au CNED. D'un site à l'autre (il y en a huit sur toute

la France), des pratiques divergentes et plus ou moins opaques ont cours depuis des années sur le temps de travail, les congés, la manière de calculer le quota de copies attribué, etc. La nouvelle direction, appuyée par les organisations syndicales, a fait paraître un texte cadrant l'exercice des missions des enseignants en poste adapté.

Malgré cette avancée, et les chantiers engagés par l'administration, actuellement, les enseignants en poste adapté ne sont pas encore encadrés comme il le faudrait. Ainsi, le texte évoqué au paragraphe précédent devrait régler principalement la question des congés mais pour le temps de travail, bien que fixé à 35h par semaine, il n'y a aucune garantie qu'il sera respecté vu la latitude laissée aux sites pour l'évaluer.

Les remontées du terrain expriment par ailleurs une déconsidération, plus ou moins explicite, des collègues en poste adapté comme l'illustre le témoignage d'une enseignante qui a travaillé sur le site de Vanves :

La hiérarchie du Cned fonctionne en effet sur un tel déni des compétences des professeurs en situation de handicap qu'elle se refuse à nous désigner pour ce que nous sommes, des professeurs ayant des savoirs et une expérience pédagogique avérée. En effet, quand on arrive au Cned, on se voit apposer l'étiquette « prof nommé » dont on découvrira rapidement que c'est une étiquette infamante, caractérisant notre infériorité existentielle. Un « prof nommé » dans l'esprit du lieu c'est un handicapé, fatalement mental, et un feignant à qui on donne du travail par charité. Alors qu'il n'aille pas se plaindre, car on le renverra à son néant. Au-delà des mots, elle a vécu ce qu'on pourrait qualifier de discrimination, voire même de ghettoïsation : Jusqu' alors (un changement de direction) nous étions répartis dans des bureaux en fonction de notre domaine d'activité. Les dix professeurs en PALD-PACD rattachés au site de Vanves ont alors été regroupés dans un seul et même bureau de type open space, un espace non insonorisé dans lequel nous avons été obligés de partager des bureaux et ordinateurs. Or, rien ne justifiait ce regroupement, car nos tâches étaient différentes les unes des autres, et nous étions rattachés à des

pôles différents (2 personnes sur le DAEU, 1 personne sur l'agrégation de maths, 1 autre sur celle d'histoire, une sur la prépa IEP, etc.). En outre, alors que sur la porte de tous les autres bureaux se trouvait un cartouche indiquant le nom et les fonctions des personnes, sur la nôtre n'était indiqué qu'un statut : enseignant affecté.

Cette déconsidération touche également les professeurs qui corrigent des copies à domicile, activité la plus fréquente. À cet égard, le rapport de la Cour des comptes de 2013³³, est édifiant. En effet, se fondant sur des chiffres fournis par le Cned, il produit un tableau dans lequel le nombre moyen de copies corrigé par jour par un vacataire (généralement un enseignant en poste qui arrondit ses fins de mois) serait de 28 contre 4 pour un enseignant en poste adapté ! On voit tout de suite comment il est ensuite facile de faire accroire que le Cned est une « planque » pour profs feignants...

Cependant ces chiffres ne prennent en compte ni les congés de maladie ni les allègements de service forcément plus fréquents étant donné les pathologies des collègues, ni le fait que tous les professeurs en poste adaptés ne sont pas correcteurs, ni la désorganisation du Cned qui peut faire que certains d'entre eux restent des semaines, voire des mois sans qu'on leur donne de copies à corriger ! C'est donc en quelque sorte une double peine... D'autant que seul l'aspect quantitatif est ici pris en compte.

La pression sur les « professeurs correcteurs » du Cned s'est accentuée tout particulièrement ces dernières années. Tout d'abord, le manque de réglementation concernant leurs obligations de service a engendré des abus, car les sites, qui ont dû faire des efforts budgétaires pour limiter les vacations, ont eu toute latitude pour augmenter leur charge en termes de correction de copies. Un inepte « contrôle qualité » (sic), visant à vérifier la qualité formelle de la correction des copies ou de celle des échanges avec les élèves via le tutorat a été mis en place : il faut être « conforme » (re-sic) si l'on veut voir son poste renouvelé³⁴.

33 Le CNED, un établissement public d'enseignement inadapté à la formation en ligne, p. 424

https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/EzPublish/2_3_1_etablissement_public_enseignement_CNED.pdf

34 Les critères de ce "contrôle qualité" sont en effet strictement formels.

Ensuite, la correction de copies électroniques (écrites et orales, qui présente de nombreux avantages pédagogiques) s'est largement développée : or ce travail est bien plus chronophage que la correction sur papier ! Ce fait est pourtant nié par la direction qui feint de croire qu'il ne s'agit que d'un problème qui se résoudra par de la formation.

Il y a cependant actuellement une réelle souffrance face à un accroissement très net de la charge de travail les semaines où le quota de copies est plein, d'autant que le nombre de niveaux à corriger a également augmenté. Si l'on ajoute à cela une gestion des ressources humaines qui, bien loin de prendre en considération l'humanité des individus, semble se contenter d'imaginer que des enseignants qu'on ne voit jamais vont bien pour la simple raison qu'ils ne se manifestent pas et rendent à temps leurs copies, on comprend mieux la détresse profonde dans laquelle se trouvent certains collègues.³⁵

Le Snalc sensibilise activement sur tous ces points d'une part les professeurs concernés afin de les aider à rompre leur isolement et à exprimer leurs difficultés, et d'autre part la direction, notamment dans le cadre des instances telles que le CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) et également via les audiences auprès de la Direction Générale. Quelques avancées se dessinent ; nous en convenons avec l'administration, le chemin, même en bonne voie, sera encore long. Le Snalc continuera sans relâche son action pour améliorer les conditions de travail des collègues.

Élise BOZEC-BARET, responsable nationale Snalc au Cned

cned@snalc.fr

Pour preuve, ces quelques exemples de points de contrôle : Présence régulière d'observations (commentaires et / ou conseils) sur chaque page du devoir (les observations ne sont ni surabondantes, ni laconiques). [Il ne semble pas être venu à l'idée des concepteurs de ce contrôle que certaines copies puissent être plus réussies que d'autres] ; Vocabulaire et ton général des observations adaptés (le propos est respectueux, bienveillant et encourageant ; il proscribit toute agressivité et évite les lettres capitales, les points d'exclamation et d'interrogation). [Où l'on apprend que mettre un point d'exclamation après "bien" ou un point d'interrogation après "sens" c'est ne pas respecter l'inscrit]

35 Voir témoignages plus loin.



V. REGARD D'UNE PROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ SUR LES RPS

(risques psycho-sociaux), par Sophie Morin³⁶, psychologue du travail/psychothérapeute spécialisée dans la Santé au Travail.

1) L'épuisement professionnel ou Burnout

Même si nous ne disposons pas de statistiques officielles, il semblerait que plus de 3 millions de Français souffrent d'épuisement professionnel. L'épuisement professionnel, ou burnout, est défini « *comme un sentiment de fatigue intense (à la fois physique et psychologique), de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail* ».

Ce syndrome, initialement identifié parmi les personnels soignant et aidant, peut en fait concerner toutes les professions (voire les étudiants) à partir du moment où la personne est fortement engagée dans son travail. C'est la maladie du battant et/ou du dévoué, liée à « un investissement personnel et affectif important ». 12,6% des actifs seraient à risque élevé d'épuisement professionnel et les chiffres atteindraient 40% pour certaines professions dont les enseignants (*étude Technologia*, janvier 2014).

Comment s'installe un épuisement professionnel ?

La personne, fortement impliquée au démarrage de son activité professionnelle, va suite à des déceptions et/ou des frustrations successives, peu à peu s'épuiser. Au sens littéral, faire un burn-out, c'est « brûler de l'intérieur, se consumer » ; Imaginez une bougie qui se consume et finit par ne plus éclairer....

L'épuisement professionnel est, dans la grande majorité des cas, la résultante d'un stress extrême. Le cortisol, notre hormone de « survie » dont la sécrétion est déclenchée suite à un stress, nous sert à nous adapter mais ce processus n'est pas sans fin, la production de cortisol finit par s'épuiser ce qui marque l'épuisement physique (diminution d'énergie, fatigabilité chronique, affaiblissement)

auquel va ensuite s'ajouter l'épuisement émotionnel (la personne a l'impression d'être vidée émotionnellement et n'a plus d'énergie pour elle et pour les autres). Le stade suivant sera celui de la dépersonnalisation : l'épuisement professionnel va peu à peu générer un détachement et un désintérêt pour autrui pouvant aller jusqu'au cynisme. Enfin, stade ultime, la personne souffrira d'un sentiment de diminution de l'efficacité professionnelle (sentiments d'incompétence, d'incapacité, auto-dévalorisation, démoralisation, apathie).

L'épuisement professionnel c'est la rencontre d'une personne dans un environnement professionnel : rencontre entre des stressors organisationnels (déséquilibre entre efforts et récompenses, conflits et violences, objectifs inatteignables.) et des facteurs individuels (perfectionnisme, idéaux élevés...). En termes de prévention, il faudra donc combiner mesures collectives et individuelles

Comment repérer le burnout ?

La difficulté tient au fait qu'il s'agit d'un processus pernicieux, s'installant peu à peu et qui n'est souvent pas identifié par la personne elle-même ou son entourage jusqu'au « craquage ».

Voici différents symptômes qui, cumulés, devraient alerter :

- Fatigue, sans raison apparente et sommeil perturbé (envie de dormir tout le temps ou au contraire impossibilité de trouver le sommeil) ;
- Irritabilité : moins de patience avec les élèves, l'entourage familial. Énervement ou crises de larmes sans trop savoir pourquoi ;
- Sentiment d'angoisse, d'oppression : « Vous vous faites une montagne de rien, cette pile de corrections que vous avez pourtant réglée le mois dernier sans problème vous semble aujourd'hui un travail insurmontable. Encore un dossier PPRE à remplir ou réactualiser »
- Démotivation, découragement : « Tout paraît vain et inutile dans votre travail ; vos élèves ne progressent pas assez... Vous vous sentez devenir un mauvais enseignant, même si on vous dit le contraire ».

³⁶ Merci à Sophie Morin pour son éclairage quant aux risques psycho-sociaux. Cabinet basé à Beaune (21) www.sophiemorinconseils.com - Mail : sophiemorinconseils@gmail.com

- Frustration : « Chaque petite contrariété renforce votre ressentiment à l'égard de l'école qui ne fait rien pour que vous puissiez travailler correctement, dans de bonnes conditions ».
- Cynisme : vous ressentez moins d'empathie envers vos élèves ou vos collègues, vous n'êtes plus touchés par certaines situations.
- Renferment : vous avez moins envie de partager, d'échanger avec l'équipe pédagogique

... vous finissez par perdre l'intérêt de votre travail.

Si ces signaux n'ont pas été perçus ou entendus, des « craquages » surviennent, de différents ordres : cognitifs (des propos qui deviennent incohérents, des troubles de mémoire importants), physiques (incapacité à se lever un matin), psychologiques (troubles dépressifs majeurs avec risque suicidaire).

Un entretien individuel avec un psychologue ou un psychiatre complété par un questionnaire validé (MBI) permettront de valider le diagnostic.

Une des difficultés diagnostiques tiendra à la distinction entre dépression et épuisement professionnel. Une dépression peut masquer un burnout ou en être la conséquence (sachant qu'il peut y avoir un burnout avec ou sans syndrome dépressif³⁷).

Le diagnostic d'épuisement professionnel est tombé : que faire au niveau individuel ?

Étape 1 : récupérer

L'urgence n°1 est de récupérer l'énergie physique : arrêter le travail, se reposer, dormir sont indispensables. Cette phase est souvent difficile à accepter (surtout pour les « sois fort ») et pourtant, pour reprendre la métaphore de Sabine Bataille, « comme un téléphone portable déchargé, il faut attendre un certain temps avant qu'il ne puisse émettre un nouvel appel si vous appelez avec votre téléphone branché sur batterie, vous ralentissez l'accumulation d'énergie ». Il vous faut donc accepter le fait que vous êtes épuisé(e) et qu'il faut vous reposer. Il faut signaler, pour l'entourage,

que cette phase d'acceptation est souvent très coûteuse pour la personne souffrant d'un burnout, l'arrêt étant vécu comme « un arrêt de jeu déshonorant ».

Seulement après avoir récupéré un minimum d'énergie physique, vous pourrez récupérer vos ressources cognitives et intellectuelles et vous stabiliser émotionnellement, phase nécessaire pour prendre des décisions.

Dans ces phases de récupération, il vous faudra sans doute vous faire aider par un médecin généraliste, un psychiatre, un psychologue, un sophrologue, ...avec éventuellement une prise en charge médicamenteuse et/ou thérapeutique.

Étape 2 : se reconstruire

Une règle générale : plus vous avez lutté longtemps, plus votre reconstruction prendra du temps.

La reconstruction passe par deux dimensions : le temps et l'espace

- Le temps : il vous faut prendre conscience de votre rapport au temps et réfléchir aux frontières que vous établissiez entre vie personnelle et vie professionnelle. Au moment du burnout, on remarque très souvent une survalorisation de l'urgence et en parallèle une perte de vue du futur : les actions sont à court termes, centrées sur les retards, les délais.
- L'espace : avoir un endroit où se retirer après un épuisement professionnel est une condition essentielle ; il vous faut identifier les espaces qui vous protègent, où vous vous sentez en sécurité. Ce lieu sera souvent, dans un premier temps, le cabinet du médecin ou du psychologue, voire l'hôpital, pour ensuite évoluer vers un « repaire », lieu où la personne a le sentiment de retrouver une partie de son identité. Une salariée que j'ai reçue récemment et qui travaillait à distance, avait pris conscience que son salon était désormais associé au travail. Impossible alors de se sentir en sécurité et en sérénité sans réorganiser cet espace.

³⁷ <http://www.douglas.qc.ca/info/depression-ou-burn-out>



Il vous faudra comprendre les facteurs qui ont été toxiques pour vous :

- Quels sont vos facteurs de stress dans votre travail ?
- Quel est votre propre mode de fonctionnement qui a fait que vous ne vous êtes pas arrêté(e) plus tôt ?
- Quels sont vos besoins et vos valeurs ? quels sont ceux qui ont été malmenés ?

Etape 3 : reprendre le travail

Une règle : ne pas reprendre le travail sans que quelque chose ait changé dans votre fonctionnement et/ou dans vos conditions de travail.

Avant de « remonter sur scène », il vous faut « ré-écrire le scénario » selon 5 dimensions :

- Son rapport au temps : en passant d'un temps quantitatif (faire un maximum de choses) à un temps qualitatif (profiter du temps, avoir du temps pour soi et pour les autres...).
- Son rapport à l'espace : en identifiant un endroit ressourçant et en créant, si besoin, une séparation plus nette des espaces privés et professionnels.
- Son rapport au travail : en réfléchissant sur le sens du travail (pour quoi je travaille ?), à l'adéquation (ou non) entre ses propres valeurs et celles portées par son métier et en réfléchissant aussi à l'adéquation entre ses propres compétences et les missions demandées par le poste (sur ou sous dimensionné ?). Il vous faut reprendre confiance dans vos compétences. Vous n'avez pas perdu vos compétences, au pire elles se sont mises en sommeil. C'est votre capacité à exercer vos compétences qui a été touchée, pas vos compétences. Un bilan de compétences peut être un des moyens pour en reprendre conscience.
- Son rapport aux autres : peut-être vous faudra-t-il apprendre à dire « non » : non à des sollicitations excessives, irréalistes, illégitimes, opposées à vos valeurs, mais aussi « non » au fait de se sentir indispensable. L'affirmation de soi peut être un outil précieux dans ce sens, en suivant une formation ou en lisant « Affirmez-vous » de Frédéric FANGET.

- Son rapport à son soi : en (ré)apprenant à percevoir les signaux « stop, je ralentis » que peuvent envoyer son corps et son esprit.

Puis, il vous faut décider de ce que vous allez changer dans votre vie : changer d'établissement ? Rester dans la même structure et si oui en changeant quoi ? changer de métier ?

Étape 4 : prévenir les rechutes après la reprise du travail

Une règle : Le risque de rechute va être corrélé à une reprise trop rapide du travail.

Pour éviter la rechute, il vous faudra « trouver la juste mesure entre vos besoins, vos valeurs, votre ambition, vos compétences et vos nouveaux enjeux » (mais ne serait-ce pas la définition du bien-être au travail qui pourrait s'appliquer à chacun d'entre nous ?). Pour rendre cette équation encore plus complexe, il faudra tenir compte de votre personnalité mais aussi de votre entourage. Voici quelques questions indispensables à vous poser :

- Quel sera votre signe d'alarme ? A quoi verrez-vous que vous entrez à nouveau dans cette spirale ?
- À ce moment-là, comment prendrez-vous du recul ? Vers qui vous tournerez-vous ?
- Quelle sera votre action protectrice à mettre en place de toute urgence ?

Les réponses à ces questions pourront être verbalisées de la façon suivante « **dès que je ..., alors il faudra que je...** ». Vous pourrez identifier une personne bienveillante de votre entourage, qui sera chargée de vous rappeler ce contrat.

*Si vous souhaitez aller plus loin dans la découverte de ce sujet, je vous invite à lire le livre de Sabine Bataille, *Se reconstruire après un burn-out, Interédicions*, dont sont extraits les passages de cet article cités entre guillemets.*

Comment agir en amont au niveau de l'organisation ?

L'organisation peut agir à différents niveaux par un certain nombre de mesures :

- En informant/sensibilisant sur les risques d'épuisement professionnel : mécanismes et signes de l'épuisement professionnel, existence d'un réseau d'acteurs de prévention (internes et externes) mobilisable.
- En repérant les personnes en difficulté. Au niveau individuel, des signaux peuvent alerter le personnel administratif ou les collègues :

► Des indicateurs de l'épuisement émotionnel : *L'individu se plaint-il de manquer d'énergie pour accomplir son travail ? Fait-il part de problèmes de concentration, de manque de disponibilité « mentale » au travail ? Est-il facilement irritable ?*

► Des indicateurs du cynisme au travail et de la diminution de l'accomplissement personnel au travail : *Exprime-t-il du dénigrement à propos de son travail ou de son environnement professionnel ? Dévalorise-t-il le travail qu'il accomplit, sa propre efficacité et ses compétences ? Manifeste-t-il des signes inhabituels de désinvestissement, désengagement professionnel ?*

En cas de doute, une consultation vers le médecin de prévention peut être déclenchée.

Le repérage peut également être réalisé au niveau collectif, par le biais de questionnaires.

- En agissant sur l'organisation : une vraie réflexion devrait être menée à ce sujet. Dans une entreprise, les leviers de préventions classiques sont : réévaluer la charge de travail et réorganiser le travail, redonner de l'autonomie, limiter les conflits de valeur, anticiper les changements... Comment peut-on transférer ces leviers de prévention pour les enseignants ? (faire en sorte qu'il se sente moins seul, plus reconnu, plus soutenu ?)
- En augmentant la communication et le soutien social : mise en place de groupes d'échanges sur les pratiques professionnelles, renforcement du travail en équipe, reconnaissance du travail accompli...

Comment accompagner une personne victime d'un épuisement professionnel en niveau collectif (au niveau de l'établissement) ?

- Analyser : il convient d'analyser ce qui a pu favoriser l'apparition de l'épuisement professionnel (sureffectif de classe ? classe à plusieurs niveaux ? mauvaises relations au sein de l'établissement ?)
- Adapter : en collaboration avec le médecin de prévention, il faut envisager le « bon moment » pour la reprise, l'éventualité d'une reprise en temps partiel thérapeutique, la mise en place d'un dispositif de suivi (pour exemple, point tous les 2 mois avec l'encadrement et/ou un élu CHSCT lorsque cette instance est présente dans la structure).
- Rassurer : la personne victime d'un burnout reprend le travail avec de nombreuses peurs : peur de rechuter, d'avoir perdu ses compétences, d'être jugé comme « fragile », d'être confronté à un travail qu'il ne pourrait (plus) accomplir. Cette réassurance pourra passer, selon les cas et les besoins par une formation, une réunion d'échange au sein de l'équipe pédagogique...
- Ré accueillir : le retour au travail peut être prévu en amont pour garantir la bienveillance de l'environnement de travail ; ceci peut passer par la mise en place d'espaces de soutien et de discussions centrées sur le travail afin qu'il n'y ait pas de stigmatisation de la personne.
- Prévenir les rechutes : il peut être envisagé de renforcer le suivi médical et prévoir des entretiens réguliers avec le chef d'établissement et/ou les préventeurs internes.

Si vous souhaitez aller plus loin dans la découverte de ce sujet, je vous invite à lire les dossiers de l'INRS³⁸ et de l'ANACT³⁹

³⁸ <https://www.google.fr/#q=dossier+inrs+guide+d%27aide+%C3%A0+la+pr%C3%A9vention>

³⁹ <http://www.anact.fr/burnout-un-guide-pour-prevenir-le-syndrome-de-puisement-professionnel>



Vers une reconnaissance en tant que maladie professionnelle ?

Un appel initié par le cabinet Technologia demandait aux organismes de Sécurité sociale la reconnaissance de trois nouveaux tableaux de maladies professionnelles liées à l'épuisement, correspondant aux trois pathologies identifiées par un groupe de travail du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) : la dépression d'épuisement professionnel, l'état de stress répété conduisant à une situation traumatique et l'anxiété généralisée⁴⁰. Toutefois, tant que l'épuisement professionnel ne sera pas reconnu comme pathologie psychiatrique (figurant dans le DSM), il sera difficile de le faire reconnaître comme pathologie professionnelle.

Il n'en reste pas moins que ces syndromes commencent à être pris en compte par la justice. La Cour de Cassation a, pour la première fois en septembre 2012, pris en considération l'état d'un salarié victime d'un burnout et faisant l'objet d'un licenciement pour inaptitude médicale et impossibilité de reclassement de la part de son employeur, afin d'invalider cette sanction et de condamner l'employeur à payer des dommages-intérêts à son salarié victime d'épuisement professionnel.

Par ailleurs, de plus en plus de pathologies psychiques sont reconnues chaque année par le CR-RMP - le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles.

2) Prévenir les violences au travail

On parle de violence au travail quand une personne ou un groupe de personnes (internes ou externes au milieu professionnel) porte atteinte de manière intentionnelle ou non, par des menaces ou des actes, à leur propre intégrité et sécurité physique et/ou psychique ou à celles d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs ».

Il convient de distinguer violences internes/externes et violences physiques/psychologiques.

- Violence physique externe : un parent d'élève

- agresse physiquement un enseignant
- Violence psychologique externe : un parent d'élève insulte ou menace
- Des coups sont échangés entre deux collègues de votre établissement : il s'agit de violence physique interne
- L'un de vos collègues fait courir des rumeurs sur vous et vous ignore quand il vous croise : ce sont des violences internes psychologiques (le harcèlement moral appartient à cette dernière catégorie).

Quelles sont les causes ?

Si toutes les organisations sont susceptibles d'être confrontées à la violence interne, certaines y sont plus exposées que d'autres. De façon générale, toute structure exposée au stress voit son risque de conflits augmenter puisqu'une des réponses programmées au stress repose sur le combat. Par ailleurs, l'aspect « affectif » fera réagir plus violemment les parents d'élève.

Quelles sont les conséquences ?

Comme tout risque psychosocial, les violences au travail entraînent un risque pour le travailleur (en termes de santé mentale et/ou physique) mais aussi des coûts directs et indirects élevés pour l'organisation.

Une enquête canadienne, datant de 2011, relate que 1500 à 2000 travailleurs québécois sont indemnisés chaque année pour des lésions physiques et psychologiques associées à la violence au travail (sur une population totale d'environ 8 millions).

Quelle est la législation relative aux violences au travail ?

Rappelons que « Le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Au-delà de cet article L 4121-1 du Code du Travail, l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 précise que l'employeur doit prendre « toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail » et que « Les em-

⁴⁰ <http://www.appel-burnout.fr>

ployeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes...». Et pourtant, bien que cette obligation existe, la majorité des organisations ne se penchent pas sur la question tant qu'elles ne rencontrent pas de violence.

Comment prévenir la violence au travail ?

En termes de prévention primaire, il conviendra de faire un « état des lieux » pour évaluer les facteurs de risques, les conséquences, les ressources (facteurs de protection). Puis un plan d'action pourra être élaboré en fonction de ce diagnostic.

Quelques actions classiques peuvent être proposées :

- Pour prévenir les violences externes physiques : mettre en place des mesures de sécurité physique : aménager les postes de travail pour être plus visible depuis les autres postes de travail, mettre en place un système de verrouillage, ...
- Pour prévenir les violences externes psychologiques : proposer des formations de gestion de l'agressivité, d'accueil de public difficile, mettre en place des groupes de travail avec les usagers...
- Pour prévenir les violences internes physiques : appliquer un règlement intérieur qui annonce une tolérance zéro envers les violences physiques, ...
- Pour prévenir les violences externes psychologiques : proposer à tous les travailleurs des formations de gestion des conflits, des sensibilisations au harcèlement, ...

Comme pour toute action de prévention, il ne faudra pas oublier les étapes d'évaluation des résultats (donc prévoir des indicateurs) et de réévaluation du risque résiduel.

Dans tous les cas les facteurs clés de réussite de cette démarche sont :

- Un engagement formel de la direction, des différents niveaux hiérarchiques, des représentants du personnel

- La participation des travailleurs à toutes les étapes du processus
- Une communication libre et transparente auprès de l'ensemble des travailleurs.

L'Institut canadien de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST) a créé un site Web dans lequel vous trouverez une méthodologie, des tests, une « trousse à outils » avec des documents téléchargeables pour vous guider dans cette démarche de prévention de la violence au travail :

<http://www.irsst.qc.ca/prevention-violence/>

N'oublions pas qu'un volet de la prévention doit concerner également la prévention tertiaire, à savoir l'accompagnement des travailleurs ayant été victimes d'un acte de violence :

- Ne pas laisser un travailleur victime d'un acte de violence seul durant les heures suivant l'incident
- L'orienter vers le service de santé au travail, apporter rapidement une aide psychologique
- Faire la déclaration d'accident du travail
- Dans les mois qui suivent, surveiller l'apparition éventuelle d'un stress post-traumatique

3) Suicides au travail

En France, près d'un décès sur 50 est un suicide, ce qui représente environ 11 000 suicides par an en France (notons que ce chiffre est supérieur à celui des décès dus aux accidents de la route).

Parmi ces suicides, un certain nombre sera attribué au travail. Bien qu'il soit difficile d'obtenir des chiffres précis, on estime qu'il y a environ 1 suicide par jour en France lié au travail.

Le suicide sera qualifié d'accident du travail dès lors qu'il survient au temps et au lieu du travail. Notons cependant que certains suicides sur le lieu du travail peuvent être complètement indépendants de la situation professionnelle, le lieu du travail fournissant alors une occasion pour passer à l'acte (suicide par chute de hauteur dans le secteur du bâtiment, usage d'une arme de service chez les policiers, prise de médicament pour des personnels de santé par exemple) ; ce peut cor-



respondre aussi à un choix pour que les proches ne soient pas confrontés à la découverte du corps. En ce qui concerne un suicide intervenu en dehors du temps et du lieu du travail, il peut être qualifié d'accident du travail si les ayants droit de la victime rapportent la preuve du lien avec le travail (une lettre laissée et incriminant le travail est un élément probant).

Les origines

Les spécialistes s'accordent pour dire que le suicide est un phénomène multifactoriel. Des facteurs personnels, génétiques, environnementaux (alcoolisme, anxiété, trouble dépressif, antécédents familiaux) vont venir s'additionner à des facteurs professionnels (conditions de travail, stress au travail, isolement...). « Des personnes en situation de stress chronique lié aux conditions de travail sont fragilisées et peuvent voir leur état évoluer vers une dépression qui, elle-même, favorise un passage à l'acte suicidaire ».

Pour exemple, dans une étude japonaise, un lien fort a été établi entre l'absence de marge de manœuvre et la survenue de suicides.

Ce qui est perturbant dans ces drames, c'est le constat que, souvent, un acte qu'on pourrait qualifier de banal (ex : un accrochage avec un collègue) va faire « déborder le vase » et provoquer le passage à l'acte.

Un phénomène en croissance ?

Le phénomène du suicide au travail est surtout apparu dans les années 1990. Avant cela, comme l'homme ne devait pas laisser transparaître sa souffrance, le suicide avait majoritairement lieu à distance du travail. « Il y a toujours eu des suicides au travail, mais ils concernaient des professions spécifiques, comme celle des agriculteurs confrontés à la solitude ou au surendettement, ou celle des policiers », note la sociologue Nicole Aubert. Une explication à l'évolution croissante du nombre de suicides au travail réside dans l'augmentation de la souffrance au travail ainsi que dans la diminution du collectif (quand la solidarité est présente, les collègues ont plus de chance de prendre conscience du risque suicidaire).

Les signes de repérage

Le premier facteur de risque de suicide, c'est la dépression : on considère que près de 70 % des personnes qui se suicident souffraient d'une dépression. Une première étape de prévention peut donc être de repérer les signes d'une dépression : tristesse, isolement et pensées négatives.

Les facteurs prédictifs forts d'un passage à l'acte sont :

- La verbalisation de l'intention, directe ou indirecte : des phrases du type « je n'en peux plus, je ne peux plus continuer » ou « si je suis encore là lundi »
- L'existence de troubles psychiatriques
- Un état d'instabilité, une agitation importante
- Des antécédents personnels ou familiaux de suicide ou tentative de suicide

De façon générale, il faut être alerté par quelqu'un qui devient cynique, perd espoir, n'a plus d'estime de lui-même.

La prise en charge au niveau individuel

Accompagner une personne en risque suicidaire, c'est, premièrement, lutter contre quelques stéréotypes :

- « Le suicide, un acte courageux ou au contraire un acte de lâcheté » : ce n'est ni l'un, ni l'autre, c'est juste la traduction d'un sentiment d'incapacité à sortir d'une impasse dans laquelle on se sent ;
- « Ce ne sont pas ceux qui en parlent qui passent à l'acte » (croyance malheureusement très ancrée) : et si, puisque 75% des suicidés avaient évoqué leur intention au préalable, ne serait-ce que de façon indirecte.
- « Parler suicide avec quelqu'un va augmenter le risque de passage à l'acte » : au contraire, c'est en étant dans l'écoute et le questionnement qu'on réduit le risque.

La seconde action clé est « d'oser, y aller » et en parler directement : « Je t'ai entendu dire que tu n'étais pas sûr d'être là lundi, qu'est-ce que tu voulais dire par là ? » « Je te trouve très sombre

dans tes propos depuis quelques jours, as-tu des idées noires ? Si oui : Au point d'avoir songé à te suicider ? Si oui : mais as-tu déjà pensé concrètement à la façon dont tu t'y prendrais ? »

À partir de cet échange, l'urgence sera déterminée sur la base des éléments suivants :

- L'existence d'un scénario élaboré (description du mode opératoire)
- Le sentiment pour la personne de n'avoir aucune autre solution
- L'annonce d'avoir pris ses dispositions

La conduite à tenir sera différente selon le degré de risque :

- En cas de risque faible ou modéré (scénario non ou peu élaboré, pas d'antécédent, peu de notion d'urgence), il faut pousser la personne à consulter rapidement (urgences, hospitalisation en service de psychiatrie) et déclencher en parallèle une visite auprès du médecin du travail
- En cas de risque élevé (scénario élaboré, suicide programmé, accès direct à des moyens, état d'agitation, distanciation émotionnelle, troubles psychiatriques connus), il faut impérativement appeler le SAMU pour une hospitalisation (y compris contre le gré de la personne). Je vous invite à consulter, pour plus de détails, un site très bien réalisé⁴¹.

Prise en charge par l'organisation en cas de suicide ou de tentative de suicide

En cas de suicide ou de tentative de suicide (sur le lieu du travail ou lié au travail), l'organisation doit réagir en urgence car c'est un événement choquant et potentiellement traumatisant pour le collectif de travail.

La difficulté va résider, selon Christophe Dejours, dans le fait que « celui qui s'aventure dans une structure touchée par un cas de suicide se heurte au silence des acteurs en présence, non pas seulement des directions, mais des travailleurs et de leurs élus eux-mêmes. Il est extrêmement pénible

et angoissant de parler du suicide d'un collaborateur ». Pourtant, la manière dont l'organisation va traiter l'urgence puis analyser cet événement est déterminante pour la suite de son activité. Il faut être conscient que le fait de pas traiter ce sujet va augmenter le risque de dégradation de la santé mentale chez ceux qui restent.

Mettre en place des actions immédiates

- Porter secours à la personne et assurer la protection des témoins
- Appeler la cellule d'urgence médico-psychologique du SAMU (15)
- Protéger visuellement la scène
- Prévenir au plus tôt les collègues concernés
- Prendre en charge les témoins choqués (proposer un endroit calme, contacter les proches, déclarer l'AT...)
- Remettre rapidement en état les lieux (car tout ce qui rappellera le suicide ajoutera au traumatisme des collègues)

Communiquer

Une communication interne forte doit souligner la gravité de l'événement et prendre en compte la part éventuelle du travail dans sa survenue, même si les raisons d'un suicide sont toujours complexes et difficiles à démêler. Il faut accepter de l'évaluer et envoyer ainsi aux personnes éventuellement en souffrance dans l'entreprise le signal que des solutions pour améliorer les conditions de travail vont être recherchées.

Réduire d'emblée les causes du suicide à des fragilités individuelles ou à des raisons personnelles fait passer, à l'inverse, le message que l'entreprise ne s'interroge pas sur son organisation du travail et que rien ne va bouger.

La volonté d'identifier les éventuels facteurs qui sont liés au travail doit donc être affirmée par la direction.

En revanche, en cas de suicide hors du site, l'employeur informe du décès (de préférence par oral plutôt que par mail) mais sans en donner les raisons.

⁴¹ <http://www.barbery.net/psy/suicide/quefaire.htm>



Prendre en charge les collègues

Une prise en charge psychologique des collègues de la victime (et de la victime elle-même dans le cas d'une tentative de suicide) doit être proposée (le médecin de prévention pouvant suggérer quelques intervenants spécialisés). La possibilité pour les travailleurs volontaires de participer à des débriefings psychologiques peut réduire le risque de passage à l'acte pour d'autres et les cas de stress post-traumatique. Ces séances, proposées de façon individuelle ou collective, dans ou hors de la structure, doivent être animées par un spécialiste extérieur, sur une période suffisamment longue pour que toutes les personnes touchées par cet événement puissent « évacuer » le traumatisme. Elles permettront d'orienter les personnes en souffrance vers des thérapeutes spécialisés.

L'INRS alerte sur le fait que la mise à disposition d'un numéro vert anonyme et gratuit ne peut se substituer à une véritable prise en charge psychologique (et ne sera en aucun cas un substitut à l'analyse de l'événement).

Une déclaration d'accident du travail doit être établie par l'employeur quand le suicide se produit sur le lieu et au temps du travail, ou sur le trajet domicile-travail ainsi que pour les témoins du suicide.

En cas de suicide hors site, il est recommandé de pas mettre en place systématiquement des groupes de parole sur site mais plutôt de donner des coordonnées de professionnels susceptibles de prendre en charge psychologiquement si besoin.

Analyser l'événement

L'analyse peut être réalisée par le CHSCT par le biais du recours à un expert agréé et/ou d'une enquête menée par une délégation paritaire. L'INRS met à disposition une brochure détaillant cette démarche⁴².

L'analyse approfondie permet de débattre de la place du travail dans la survenue du suicide, afin de prendre les mesures nécessaires pour qu'un tel événement ne se reproduise pas. Les éléments de l'analyse peuvent conduire à la mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux.

⁴² <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206125>

VI. ZOOM SUR UN CAS PRÉCIS :

La santé et la souffrance au travail chez les professeurs d'EPS, par Laurent BONNIN (Secrétaire national à l'EPS SNALC).

Extraits et synthèse d'une Enquête réalisée par la DEPP du MEN

Préambule :

La Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) du Ministère de l'EN a réalisé en 2009, une étude portant sur un échantillon de 900 professeurs d'EPS, représentatif de cette population.

L'ensemble des résultats statistiques a été consigné dans un dossier paru en 2010 intitulé « **Être professeur d'éducation physique et sportive en 2009**⁴³ ».

Le présent document s'appuie sur des éléments saillants, extraits de cette conséquente et rigoureuse étude, qui éclairent de façon objective et très significative la situation des professeurs d'EPS en regard des problématiques liées à leur santé et la souffrance dans l'exercice de leur métier.

1) La santé au niveau physique

Les ennuis de santé liés au métier semblent très présents et précoces.

La moitié des professeurs d'EPS a des problèmes de santé

Près d'un professeur sur deux a déclaré avoir des problèmes de santé directement liés à l'exercice de leur discipline. Ce taux varie très fortement selon l'âge.

Ainsi, 13% des professeurs de moins de 30 ans ont déclaré avoir de tels problèmes. Ce taux monte à 48% pour les professeurs de 35 à 39 ans puis à **71% pour les professeurs de 50 ans et plus.**

Apparition précoce des problèmes de santé

En moyenne, l'ancienneté des ennuis de santé est estimée à 10 ans, ce qui paraît très précoce dans la carrière.

Pour le quart des professeurs, ces problèmes sont apparus avant l'âge de 30 ans.

Ainsi, plus l'ancienneté d'exercice est importante, plus l'ancienneté des problèmes de santé l'est également.

Maux de dos et articulaires, mais pas uniquement...

Deux principaux maux affectent les professeurs d'EPS : les problèmes de dos et les problèmes d'articulation. A un moindre niveau (mais de façon non négligeable), les problèmes de cordes vocales et d'audition sont également cités.

On retrouve aussi des problèmes de :

- Tendinite,
- Circulation sanguine,
- Cervicales,
- Cardiaques,
- Genoux (ligaments, arthrose).

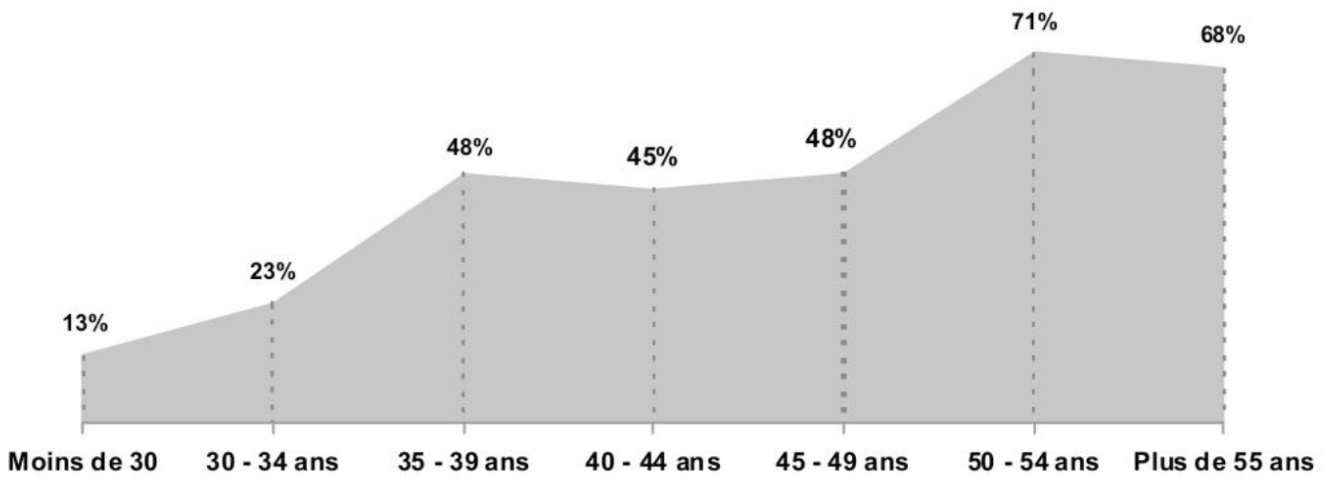
Les problèmes augmentent avec l'âge

La variable la plus explicative de ces problèmes de santé est l'ancienneté d'exercice, qui met en évidence des moments d'apparition différents selon les maux dont souffrent les professeurs. Ce sont les maux de dos qui apparaissent le plus tôt dans leur carrière (dès 10 ans d'ancienneté pour 31% d'entre eux).

La moitié des professeurs exerçant depuis 15 à 20 ans souffre de mal de dos et le tiers d'entre eux de problèmes d'articulation. Enfin, les professeurs les plus anciens souffrent de maux multiples (dos, articulations, arthrose et audition).

43 Consultable à l'adresse suivante :

http://media.education.gouv.fr/file/2010/01/6/dossier195_139016.pdf



Proportions de professeurs ayant déclaré avoir des soucis de santé directement liés à la pratique de l'EPS selon l'âge

Les motifs des problèmes de santé selon les professeurs d'EPS

Les raisons susceptibles d'expliquer les problèmes de santé sont multiples. Trois raisons principales sont cependant évoquées par plus d'un professeur concerné sur deux :

- Le fait de pratiquer dans un gymnase (bruit...),
- La pratique intense du sport,
- Le fait d'exercer son métier en plein air.

D'autres raisons ont également spontanément été soulignées : les parades d'élèves, la manipulation du matériel, la station debout prolongée, le manque d'échauffement et les démonstrations, le comportement des élèves, directement lié au stress des professeurs, la répétitivité des gestes, l'âge et l'usure du corps.

2) La santé au niveau psychologique

Les ennuis de santé ne sont pas que physiques. Des facteurs de nature psychologique affectent les professeurs dans l'exercice de leur métier. Le détail des autres difficultés dont souffrent les professeurs met en avant des problèmes de stress voire de dépression pour 8% d'entre eux.

Conséquences de l'usure physique prématurée

« L'usure physique prématurée » apparaît de façon très marquée dès l'âge de 35 ans (40% pour les

professeurs de moins de 35 ans et 63% pour les professeurs de 35 à 44 ans). Dans le même sens, 36% des professeurs exerçant depuis moins de 10 ans estiment que l'usure physique prématurée contribue tout à fait négativement à l'exercice de leur métier, ce taux passant à 60% pour ceux exerçant depuis 10 à 15 ans.

Les problèmes de santé qui touchent physiquement les professeurs ont des répercussions très importantes puisqu'ils sont la première cause de troubles psychologiques. L'exercice du métier, qui nécessite une bonne forme, une disponibilité physique, est d'autant plus éprouvante psychiquement que cette capacité est réduite.

Le manque de reconnaissance de la discipline

Le sentiment, partagé par 65 % des professeurs, d'être « confrontés au manque de reconnaissance de leur travail par les parents qui boudent souvent l'entretien avec le professeur d'EPS » ou d'enseigner « une discipline considérée comme moins importante dans le processus d'orientation » est une seconde source de difficulté psychologique.

Ce sentiment de reconnaissance qui contribue à l'estime de soi, est un élément fondamental et nécessaire à l'équilibre et au bien-être de l'individu.

Les facteurs de stress

68% des professeurs ont « le sentiment d'être soumis de plus en plus à des facteurs de stress »

23% des hommes ont tout à fait le sentiment d'être soumis de plus en plus à des facteurs de stress, ce taux atteint 39% chez les femmes



• Les conditions matérielles de travail :

Le manque d'installations sportives adaptées, et à disposition, ainsi que la perception d'être parfois à la limite des conditions de sécurité dans leur travail, sont 2 éléments caractéristiques générateurs d'inconfort, de difficultés et de stress qui pèsent sur le mental des professeurs.

• L'augmentation des charges de travail et de disponibilité :

Les professeurs ont été également interrogés sur leurs impressions et le ressenti de l'exercice de leur métier. Le graphe présenté traduit un certain mal-être des professeurs et plus particulièrement le sentiment d'une augmentation de leur charge de travail, entraînant un stress supplémentaire :

- 82% ont « l'impression de consacrer de plus en plus de temps à l'écoute des élèves »,
- 73% ont « le sentiment que dans leur établissement ils ont beaucoup plus de travail qu'avant »,

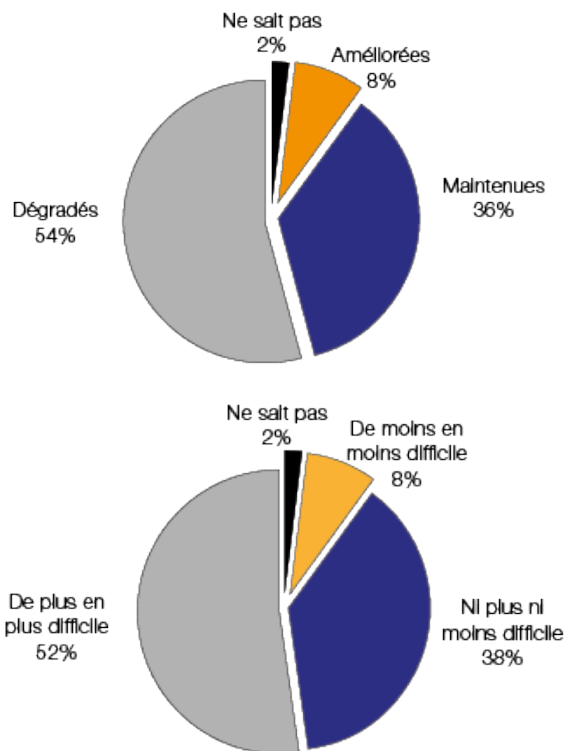


• L'influence de l'âge :

L'impression de moins bien exercer son métier avec l'âge évolue fortement avec l'avancée dans

la carrière. Ces taux atteignent 24% pour les professeurs de 55 ans et plus, et même 29% pour ceux exerçant depuis 20 ans ou plus.

• Dégradations et accroissement des difficultés dans l'exercice du métier :



Plus d'un professeur sur 2 estime que ses conditions d'exercice se sont dégradées et que l'exercice de leur métier est de plus en plus difficile.

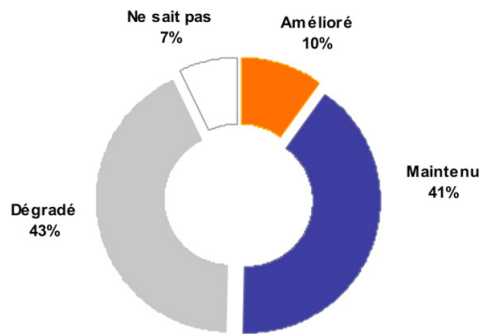
Ces évolutions négatives sont encore plus marquées chez les professeurs les plus âgés et ceux exerçant depuis 20 ans ou plus. Il faut noter, par ailleurs, que l'exercice du métier est particulièrement ressenti comme étant de plus en plus difficile pour les femmes (60% contre 44% pour les hommes).

• Des conséquences sur la chute du « moral » et l'optimisme professionnels :

Pour 43% des professeurs d'EPS, le climat dans leur établissement s'est dégradé. Cette évolution négative est plus importante pour les professeurs estimant travailler dans un climat moyen, médiocre, voire exécrable.

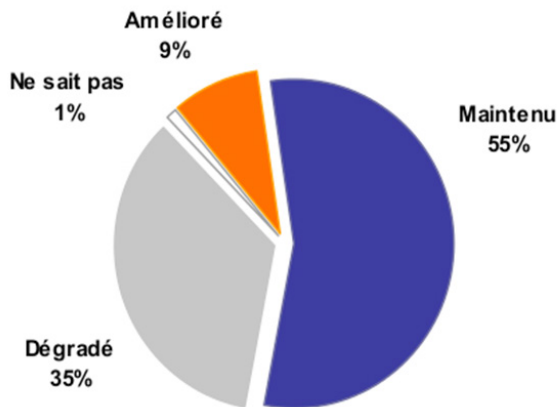


Les évolutions positives ne concernent que 10% des professeurs.



Ces éléments, ces sentiments de dégradation et d'accroissement des difficultés ont pour conséquence une dégradation du moral professionnel chez 35% des professeurs.

De plus, ce niveau du moral professionnel varie avec l'âge et le sexe. Ce taux de dégradation concerne **51%** des professeurs de **55 ans** et plus, et **touche davantage les femmes que les hommes.**



Les professeurs d'EPS sont pessimistes sur l'avenir de leur discipline et encore plus sur celui du système éducatif.

Cette crainte vis-à-vis du système éducatif est éprouvée par toutes les catégories de professeurs, les taux d'inquiétude (cumul des professeurs «très» et «plutôt» pessimistes) variant de 78 à 86% selon le profil.

Cette chute de l'optimisme est perceptible dans l'évaluation du niveau de recommandation de leur métier à leurs enfants. Elle varie elle aussi avec l'âge et le niveau d'expertise des professeurs.

Ainsi, 56% des professeurs de moins de 35 ans recommanderaient le métier (59% pour ceux exerçant depuis moins de 10 ans) alors qu'ils ne sont plus que 23% parmi ceux de 55 ans et plus.

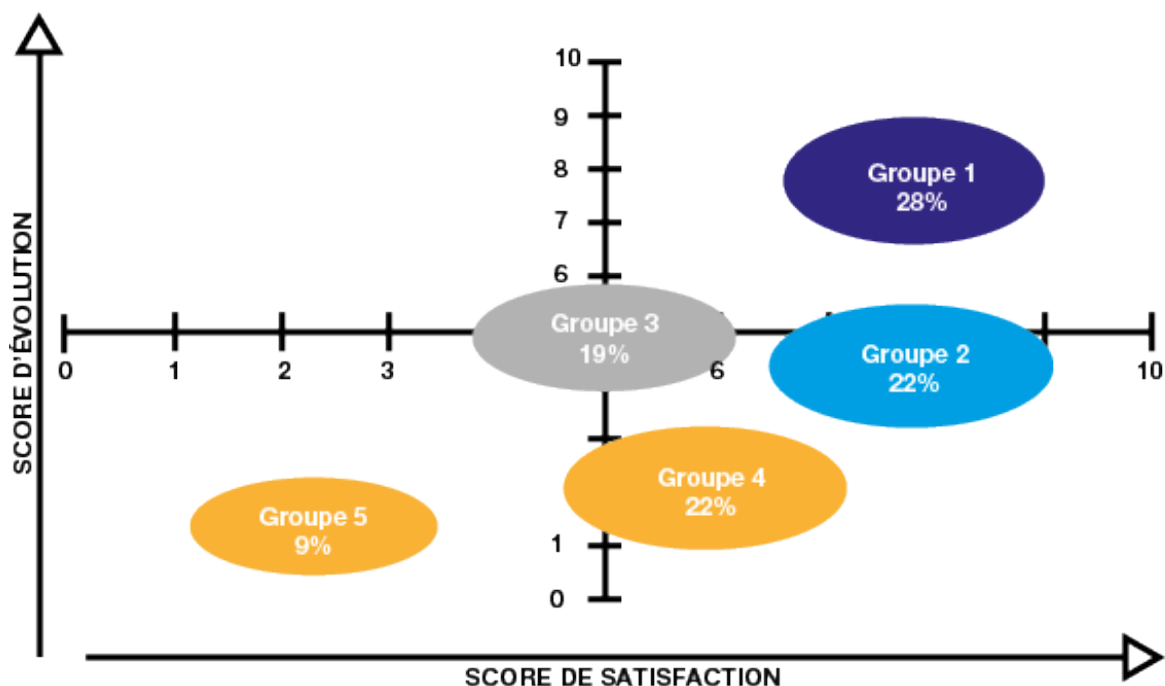
3) Une grande partie d'un corps en souffrance

L'échantillon représentatif des professeurs d'EPS a été étudié de façon différentielle selon 2 critères :

- Critère 1 : Niveau de satisfaction à l'égard du métier
- Critère 2 : Perception positive de l'évolution du métier

Chacun des 2 critères renvoyait à des questionnements multiples permettant une mesure exhaustive et objective des scores.

De l'analyse de ces résultats ont émergé 5 groupes, distribués de la façon suivante :



- **Le groupe 1** (28%) concerne des professeurs ayant un niveau de satisfaction très élevé et une perception de l'évolution de leur situation et de leurs conditions de travail très positive.
 - **Le groupe 2** (22%) possède aussi un bon niveau de satisfaction. En revanche, il semble plus ancré dans une situation professionnelle stable, notamment dans la recommandation du métier.
 - **Le groupe 3** (19%), à l'image du groupe 2, se caractérise par une situation stable, ne s'améliorant ni ne se dégradant d'une manière globale. En revanche, leur niveau de satisfaction est juste moyen.
 - **Le groupe 4** (22%) se caractérise par un moindre niveau de satisfaction, avec une perception très négative de l'évolution de leur situation.
 - **Le groupe 5** (9%) est également un groupe «extrême», comme le groupe 1. Mais à l'opposé de ce dernier, les professeurs sont ici très peu satisfaits de leur situation professionnelle et ont le sentiment qu'elle se dégrade.
- Seulement 1 professeur sur 2 satisfait et heureux dans l'exercice de son métier**
- Les groupes 1 et 2 qui totalisent la moitié des profils constituent un ensemble de professeurs en situation positive et de bien-être au travail.
 - Les groupes 3, 4 et 5 qui concentrent l'autre moitié représentent une partie toute aussi importante de la profession mais placée en situation d'insatisfaction, de mal-être pour ne pas dire de souffrance.
- Corrélation étroite entre mal-être au travail et problèmes de santé
- **Le groupe 1** : Ces professeurs sont ceux qui connaissent le moins de problèmes de santé. C'est aussi le groupe le plus jeune en moyenne d'âge.
 - **Le groupe 2** : A l'image du groupe 1, ces professeurs semblent moins souffrir de problèmes de santé.
 - **Le groupe 3** : Ce groupe contient une plus forte proportion de professeurs de 40 à 49 ans. La moitié des professeurs de ce groupe ont déclaré avoir des soucis liés à la pratique de leur discipline.



- **Le groupe 4** : Ce groupe est, avec le groupe 5, celui qui rassemble le plus de femmes (50%), le plus de professeurs de 55 ans et plus ou exerçant depuis 25 ans ou plus. 59% de ces professeurs ont déclaré avoir des ennuis de santé liés à leur discipline. 42% d'entre eux associent leurs ennuis « au fait d'exercer dans les piscines » (33% sur l'ensemble) et 75% les associent « au bruit dans les gymnases ». Leurs problèmes de santé sont relativement récents, avec une ancienneté estimée entre 6 et 9 ans pour 30% d'entre eux et un âge d'apparition de 45 ans ou plus pour 32% d'entre eux.
- **Le groupe 5** : Ce dernier groupe rassemble plus de femmes (50%) et des professeurs un peu plus nombreux à exercer depuis 25 ans ou plus.

Les 3/4 de ces professeurs déclarent souffrir de problèmes de santé liés à la pratique de leur discipline. Le mal-être de ces professeurs semble donc réel. Il traduit également un sentiment d'abandon et de manque de reconnaissance :

- ▶55% ont déclaré être confrontés « au manque de reconnaissance de leur travail par leurs collègues des autres disciplines » ;
- ▶37% ont déclaré être confrontés « au manque de reconnaissance de leur travail par l'équipe de direction » ;
- ▶37% ont déclaré être « confrontés au manque de reconnaissance de leur travail par l'inspecteur pédagogique » ;
- ▶35% ont déclaré être confrontés « au désintérêt de leurs élèves pour l'EPS ».

Ces professeurs soulignent également leurs conditions de travail :

- ▶58% ont « le sentiment d'être parfois à la limite des conditions de sécurité » (42% sur l'ensemble) ;
- ▶65% soulignent « le manque d'installations sportives adaptées » (49% sur l'ensemble) ;
- ▶Et surtout, 87% se sentent concernés par « une usure physique prématurée ».

4) Conclusion

- Les professeurs d'EPS sont affectés précocement dans leur carrière par des problèmes de santé de nature physique.
- Ces problèmes de santé physique, contaminent leur santé psychologique car ces professeurs sont en souffrance ou se sentent en difficulté car invalidés compte tenu de la dimension physique de leur métier.
- Enfin, plus les professeurs d'EPS sont **âgés**, avec un cap autour de 55ans, plus ils ont de **l'ancienneté** dans leur carrière (autour de 20 ans), plus ils sont des **femmes**, plus importante est leur souffrance au travail (difficultés, douleurs, pessimisme, démotivation, incompréhension, estime de soi...) et plus ils rencontrent des problèmes tant physiques que psychologiques dans l'exercice de leur métier et l'accomplissement de leurs missions.

5) Quelles perspectives d'amélioration... ?

Des résultats de l'enquête ressortent les demandes suivantes pour les professeurs en difficulté ou en souffrance :

- « Un meilleur suivi par la **médecine du travail** » est une mesure très importante pour 73% de ces professeurs (60% sur l'ensemble) ;
- « La reconnaissance du **statut de profession à risques** pour les professeurs » est une mesure très importante pour 72% de ces professeurs (52% sur l'ensemble) ;
- « Des propositions de **reclassement** » représentent une mesure très importante pour 68% de ces professeurs (46% sur l'ensemble) ;
- « Une année sabbatique de **reconversion professionnelle** » est une mesure très importante pour 45% de ces professeurs (30% sur l'ensemble) ;
- « La création de **passerelles** d'emploi vers les collectivités locales » est une mesure très importante pour 41% de ces professeurs (24% sur l'ensemble) ;
- « L'utilisation de la Validation des Acquis par l'Expérience » est une mesure très importante pour 41% de ces professeurs (31% sur l'ensemble).

6) Face à ces constats le SNALC propose :

• L'intégration des Professeurs d'EPS dans le corps des Certifiés

Ces constats et ce bilan plaident pour le renforcement d'une revendication légitime du SNALC qui, depuis 1990, demande l'intégration des Professeurs d'EPS dans le corps des Professeurs Certifiés, afin que cette discipline achève totalement son processus d'intégration, initié depuis 1981.

Ainsi l'alignement des horaires d'enseignement de l'EPS, sur celui des autres disciplines, serait une première mesure qui ménagerait l'usure prématurée de ces professeurs.

• Un aménagement des fins de carrière à partir de 55 ans, notamment pour les femmes

Compte tenu des résultats de cette enquête et dans le cadre élargi des réflexions menées sur la réforme des retraites, de l'âge de départ minimal passé à 62 ans, et du nombre d'annuités de cotisation passé à 40 ans, il serait judicieux, en l'absence d'un régime spécial pour les professeurs d'EPS, d'envisager les fins de carrière d'une manière non pénalisante, plus humaine et réellement bienveillante, pour ceux qui, reconnus médicalement, en feraient la demande. Aujourd'hui ce n'est manifestement pas le cas !

Les témoignages de professeurs d'EPS, comme celui de la collègue, relaté en fin de document, démontrent les insuffisances de la reconnaissance médicale, sujette à des critères drastiques qui minorent les problèmes de santé, les difficultés et les handicaps pour prolonger l'activité de ces enseignants comme si de rien n'était.

Cette situation n'est plus admissible !

• Mesures proposées

►En premier lieu, un dépistage par la remise en œuvre d'une **médecine du travail**, ou au minimum d'un rendez-vous avec les services médicaux des rectorats, fixé entre 50 et 55 ans, pour

les professeurs ayant des soucis de santé, pourrait déboucher sur évaluation plus objective de leurs difficultés et d'envisager des solutions.

►Le rétablissement de la « **Cessation Progressive d'Activité** », qui permettait un travail à mi-temps rémunéré à 80 %, nous semble une mesure qui irait dans ce sens.

►De même toute possibilité d'aménager des **fins de carrière à taux plein par paliers progressifs de 2h de décharge**, pouvant aller jusqu'au mi-temps thérapeutique, selon les difficultés et les raisons médicales serait un autre type d'offre favorable à cette prise en charge respectueuse et nécessaire de ces fins de carrière.

►Le tutorat et l'accompagnement des professeurs stagiaires par ces professeurs expérimentés sur la base d'un **temps plein partagé** en 2 mi-temps équitablement répartis, serait aussi une mesure à examiner.

►Enfin toutes les possibilités de reclassement, de **reconversions** professionnelles, de passerelles, qui conforteraient l'objectif et l'exigence actuels de « formation tout au long de la vie », seraient susceptibles de proposer des voies alternatives et demandent à être envisagées.



VII. LES DÉFAILLANCES DE L'ÉTAT SOCIAL PAR EMMANUELLE DE RIBEROLLES (Membre du Bureau académique SNALC-Amiens)

1) La médecine de prévention

En 2014, il n'y a que 68 médecins de prévention ; certaines académies en sont dépourvues : celles de Guyane, de Besançon, d'Orléans-Tours, de Reims et de Limoges.

Le rapport Garcin⁴⁴ (médecin conseiller technique des services centraux) intitulé DE LA MÉDECINE DE PRÉVENTION POUR L'ANNÉE 2011 - 2012 EN FAVEUR DES PERSONNELS DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE alerte sur trois points, essentiellement :

- Le manque d'effectifs : nécessite de recruter et former des médecins, mais aussi des infirmiers. Surcharge de missions, impossibilité pratique de tout faire.
- Le manque de moyens : appareillage souvent insuffisant ; informatisation insuffisante ; manque de concertation entre les différents services.
- Le manque de vision et d'organisation.

À travers les propositions faites, on peut lire en creux tout ce qui fait défaut à notre médecine de prévention

→ Le rapport préconise, notamment, de créer dans chaque académie un comité de pilotage, qui serait en lien avec un comité de pilotage ministériel, ce qui permettrait de dresser un état des lieux de la médecine de prévention, de réaliser une cartographie (académique puis nationale) des risques professionnels et donc ensuite de définir un programme annuel de prévention et définir des priorités nationales et académiques.

Il préconise des groupes de travail thématiques (Handicap / Amiante / risques psychosociaux etc) et dès lors, le développement d'une culture de veille sanitaire et de gestion des risques ; il préconise la coordination des médecins pour élaborer des procédures communes, l'informatisation des

⁴⁴ http://cache.media.education.gouv.fr/file/Securite_et_sante_au_travail/95/5/Rapport-2011-2012-de-l-activite-de-la-medecine-de-prevention_262955.pdf

services, des tableaux de bord de suivi et d'évaluation, avec la mise au point d'indicateurs de suivi et d'évaluation.

Le SNALC demande :

- **Un plan de recrutement efficace et attractif de médecins et infirmiers de prévention.**
- **La mise en place d'une politique nationale, ensuite relayée dans les académies, de veille sanitaire pour les personnels de l'Education nationale.**
- **Une attention toute particulière portée aux risques sanitaires, qui se traduirait par des campagnes d'information et de vaccination (au moment de l'épidémie annuelle de grippe par exemple) et par la prise en compte des risques psycho-sociaux.**

2) Le Logement

Dans leur rapport⁴⁵ daté de juin 2016, assorti de 19 propositions et intitulé « Faciliter l'accès au logement des agents publics », Alain Dorison (ancien inspecteur général des finances) et Chantal Chambellan Le Levier (administratrice civile hors classe) indiquent que dans ces zones tendues, les fonctionnaires ont beaucoup de problèmes pour trouver un logement en rapport avec leurs moyens financiers et adapté à leurs besoins familiaux.

Dans la région parisienne, sur 182 000 agents publics travaillant à Paris et en petite couronne (la proche périphérie de Paris), 162 000 habitent dans la grande couronne (la grande banlieue beaucoup plus éloignée) et 20 000 autres carrément hors de l'Île-de-France.

La difficulté à trouver un logement près de son travail renvoie directement aux rémunérations indiquées dans le rapport.

⁴⁵ <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/164000379.pdf>

Ainsi « depuis plusieurs années, ni les rémunérations principales des agents publics les plus modestes, ni l'indemnité de résidence, initialement créée à cette fin, ne sont en mesure d'accompagner la progression des dépenses de logement des agents les plus modestes dans les zones les plus tendues ».

Dans certaines régions les préfets remarquent même que ces difficultés de logement « dégradent de manière aggravée le service public, au point de mettre en péril sa continuité dans l'enseignement, la police, le Trésor public et la santé ».

Cette situation nuit désormais « à la capacité des administrations à rester attractives et à fidéliser leur personnel ».

Selon l'INSEE, si les tendances démographiques récentes se maintiennent, la France métropolitaine comptera 73,6 millions d'habitants au 1er janvier 2060, et 70,3 millions au 1er janvier 2040, contre 64,5 millions au 1er janvier 2016 : les besoins de logement s'inscrivent dans la durée.

Comment faire ?⁴⁶

« Dans chaque département, les préfets réservent une quantité de logements sociaux à l'attention des fonctionnaires.

Pour en bénéficier, il est nécessaire au préalable de déposer une demande de logement social dans la commune dans laquelle vous résidez. A partir du numéro de votre demande, vous pourrez ensuite postuler pour des logements réservés aux fonctionnaires.

Renseignez-vous auprès de la préfecture ou du service social de votre inspection académique ou du rectorat. Pour la région parisienne uniquement, un site internet permettant de postuler a été mis en place. »

⁴⁶ <https://blog.juliendelmas.fr/?logements-sociaux-reserves-aux-fonctionnaires>

Le SNALC demande :

- **Une meilleure lisibilité des informations : il est extrêmement ardu pour un fonctionnaire débutant ou même aguerri de se retrouver dans la jungle des informations présentes sur internet : les sites institutionnels manquent de clarté et sont souvent lacunaires. Les académies doivent se concerter à l'échelon national pour proposer un même portail de référence doté des informations indispensables à tout agent entrant dans une nouvelle académie.**
- **Une plus forte mobilisation des recteurs d'académie pour que sur les 5% de logements sociaux réservés aux fonctionnaires, une quotité calculée au pro rata des agents de l'Éducation nationale leur soit dédiée.**

3) Les comités d'entreprise

Pourquoi l'Éducation Nationale ne dispose-t-elle pas de Comité d'Entreprise ?

Rappel préalable : les comités d'entreprise datent de 1945 et 1946.

Ils sont obligatoires dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Ils ont des compétences et attributions économiques et sociales.

Leur composition est tripartite : chef d'entreprise ; représentants des personnels ; représentants des syndicats.

Depuis 1982, obligation est faite à l'employeur de subventionner le comité d'entreprise à hauteur de 0,2% au minimum de la masse salariale brute calculée sur le budget de l'année en cours.

Sur le principe, il n'y a pas de comité d'entreprise dans la Fonction Publique, car ... les Fonctions Publiques ne sont pas des entreprises. C'est aussi la raison pour laquelle les fonctionnaires ne peuvent pas recevoir la médaille du travail.



À savoir : les dépenses d'action sociale au niveau de l'État sont légales, mais non obligatoires, contrairement aux dépenses d'actions sociales des collectivités locales, qui doivent les inscrire dans leurs budgets.

Aucune obligation légale n'existe quant à la nature précise des prestations offertes, le montant des dépenses à y consacrer et le mode de gestion de ces prestations.

Il a donc fallu composer pour créer à la fois des instances de dialogue social (CTM, CTR, CHSCT...) et des organismes d'œuvres sociales, dont les finalités et les membres sont bien distincts. (Ci-dessous deux articles pour quelques rappels réglementaires et conceptuels :)

→ Article⁴⁷ dont il ressort, notamment, que les CE publics sont discrets, voire occultes, alors que l'État leur accorde un financement considérable : 931,2 millions d'euros en 2012, soient 1,32 de la masse salariale de la FPE ; les collectivités locales accordent au minimum 400 millions d'euros, sans que soit exigée la publication annuelle de bilans, contrairement à ce qui se passe dans le privé.
→ Article⁴⁸ consacré aux comités d'entreprise des collectivités locales

Globalement partout dans la fonction publique d'État, c'est compliqué.

→ Les comités d'entreprise dans le public sont par nature dévolus à l'action sociale. Deux circulaires du Ministère des Finances (1946 et 1948) disent que les œuvres sociales ont vocation à apporter une entraide et des aides financières.

Développement de des œuvres sociales dans un flou juridique complet⁴⁹.

En 2005, on obtient des précisions :

Pour le Conseil d'État, relèvent de l'action so-

47 <http://www.ifrap.org/fonction-publique-et-administration/les-ce-ca-ches-de-letat-et-des-collectivites-passees-au-crible>

48 <http://www.happyce.fr/ce-recherche-alphabetique/cos-comite-doeuvres-sociales/>

49 <https://www.carrieres-publiques.com/actualite-fonction-publique-l-action-sociale-dans-la-fonction-publique-un-droit-au-secours-du-pouvoir-d-achat-des-agents-d-334>

ciale : « toutes les prestations à caractère individuel versées, au cas par cas, après examen de la situation particulière des agents et qui sont, au demeurant, d'un montant souvent modeste, ainsi que les prestations à caractère collectif tournées vers les catégories de personnel les moins favorisées, comme les séjours linguistiques, les séjours dits de découverte, les séjours réservés aux enfants handicapés, la gestion des crèches et des restaurants administratifs ou de l'arbre de Noël qui constituent les éléments les plus traditionnels de l'action sociale de l'État ».

Selon le pouvoir réglementaire : « l'action sociale, collective ou individuelle vise à améliorer les conditions de vie des agents de l'État et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles ».

Le problème de ces prestations est leur légalité :

→ **En particulier au regard du principe posé par le Statut (cf. article 20 de la loi n° 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires), au terme duquel aucun agent public ne peut percevoir un « élément » de rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et indemnités instituées par une loi ou un règlement) qui ne soit pas assis sur un texte législatif et réglementaire (« pas d'indemnité sans texte ») ;**

Réponses apportées :

→ En 2001, par le biais de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique, et de son article 25, le législateur modifie l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Le Statut fait désormais référence aux prestations d'action sociale, individuelles ou collectives et les présentent comme distinctes de la rémunération. Le principe de parité n'a donc pas vocation à s'appliquer.

→ La loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique, par son article 26, améliore encore la rédaction de l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 en donnant une définition légale de l'action sociale. Celle-ci « **vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles** ».

→ Si en 1999, l'action sociale a été rendue obligatoire dans la fonction publique hospitalière (cf. article 59 de la loi du 27 juillet 1999), dans la Territoriale, bien que consacrée par la loi du 13 juillet 1983, celle-ci est demeurée dans les faits, facultative. Avec la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale (art.71), en qualifiant l'action sociale de « dépense obligatoire », le législateur impose à toutes les collectivités territoriales et à leurs établissements publics de mettre en œuvre, au bénéfice de leurs agents, des prestations d'action sociale.

Néanmoins, pour être légalement octroyées, les prestations d'action sociale individuelles ou collectives doivent présenter les caractéristiques suivantes :

- Ne pas constituer un élément de la rémunération, et être attribuables « indépendamment du grade, de l'emploi et de la manière de servir » de l'agent ;
- Faire l'objet d'une participation par le bénéficiaire à la dépense engagée (hormis dispositions spécifiques à certaines prestations). Il est précisé par les textes que cette participation doit « tenir compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale ».

L'alinéa 3 de l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983, dans sa rédaction issue de la loi de 2007, précise que l'action sociale « vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles ». **Sont donc potentiellement concernés tant les fonctionnaires, titulaires et stagiaires, que les contractuels de droit public ou privé. Les prestations sont soit individuelles, soit collectives.**

Le dialogue social dans la fonction publique, entièrement refondu en 2008⁵⁰ **exclut le champ des avantages collectifs que peut apporter un comité d'entreprise, de même qu'il n'assure pas de gestion budgétaire en propre (sauf Fonction Publique Hospitalière, dans certains cas). Il n'est même pas directement impliqué dans la gestion des PIM ou prestations interministérielles.**

Dans la fonction publique d'État, chaque année, une circulaire du Ministère du budget et de la fonction publique vient actualiser les taux des prestations individuelles interministérielles dites « PIM » (exemples : Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant 22,35 € ; prestations repas : 1,20€). L'action sociale interministérielle constitue le socle minimal commun à l'ensemble des agents de l'État que les collectivités et les hôpitaux peuvent reprendre. **Cela étant il n'y a aucune obligation.**

La loi précise que les employeurs ont tous l'obligation de proposer « des » prestations d'action sociale à leurs personnels et d'inscrire au budget ces dépenses, comme il a été dit plus haut, elle ne précise pas les prestations à mettre en place, ni même, le montant des dépenses à consacrer à l'action sociale. S'agissant des modes de gestion, l'avant dernier alinéa de l'article 9 de la loi du 13 juillet 1983 dans sa rédaction issue de l'article 25 de la loi du 3 janvier 2001 précise que :

« L'État, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association » (ou encore aux centres départementaux de gestion pour les collectivités territoriales). **Là encore, il n'y aucune obligation.**

⁵⁰ <http://www.vie-publique.fr/politiques-publiques/regulation-relations-travail/dialogue-social-representativite-syndicale-fonction-publique>



→ Aussi, libres de participer comme ils l'entendent, les employeurs se montrent diversement généreux. Même si on ne dispose pas de données précises concernant la part de fonctionnaires qui touchent des avantages via l'action sociale, on peut relever que : **dans la fonction publique d'État, par exemple, le ministère de l'Éducation nationale a consacré en moyenne 6 euros, en 2012, à la couverture complémentaire santé et prévoyance de chacun de ses agents, contre 19 euros au ministère de la Justice, 24 euros à l'Écologie, 67 euros aux ministères financiers ou 120 euros au ministère des Affaires étrangères!** Des chiffres que la Cour des comptes confirme : « Certains y consacrent par agent un montant jusqu'à 20 fois plus important que d'autres ». Inéquitable, l'effort financier de l'État employeur est en outre modeste (exemple en 2011 le budget interministériel dédié aux PIM a représenté 138,5 M€ contre 139M€ en 2009).

Depuis 2009, les employeurs concernés disposent d'une liberté portant tant sur le montant de l'aide, ceux-ci pouvant « moduler leur participation dans un but d'intérêt social, en prenant en compte le revenu des agents et, le cas échéant, leur situation familiale », que sur les prestations offertes, ceux-ci pouvant « accorder leur participation ... pour l'un ou l'autre des risques « santé » et « prévoyance » ou pour les deux », que sur la nature de leurs relations avec les prestataires (versement d'une participation indifféremment à tous les organismes agréés ou à un organisme unique après signature d'une convention de participation).

Au-delà rien n'est précisé. Les prestations doivent seulement avoir une vocation sociale.

→ 4 types d'aides : des prêts ; aides aux loisirs (vacances) ; aides professionnelles (déménagement, tickets repas, versées non à l'agent, mais à l'organisme gestionnaire) ; aides à la famille (dont l'emblématique CESU) ;

Reste que tous les agents ne bénéficient pas tous des mêmes prestations, pour les raisons évoquées plus haut.

Mais il peut exister d'autres formes de comités « d'œuvres sociales » (au sens large). Exemple de l'IGESA à la Défense, qui a un statut d'établissement public mais ce n'est pas le seul, loin de là, puisqu'il existe une multitude d'associations dites « partenaires » que le ministère reconnaît comme interlocuteurs (genre ANFEM, liste sur le site internet) et une autre multitude d'associations / de bureaux de garnisons qui négocient soit à titre national soit localement des avantages type abonnements dans des salles de spectacles, de sport... Tout cela serait sans doute assuré par un seul CE dans une entreprise.

La raison pour laquelle il n'y a pas d'organisme unique dans la fonction publique vient sans doute principalement du fait que cela n'a pas été prévu par la loi : chacun a fait à sa manière, avant de se structurer et de se professionnaliser.

C'est aussi dû à l'évolution quasi-constante des périmètres ministériels et aussi à la difficulté de proposer des actions communes pour tous les types de publics (fonctionnaires, contractuels, ouvriers de l'État...). Dans le privé, c'est plus simple puisque tout le monde relève du même statut, après il y a simplement une distinction cadre/non cadre.

S'il n'y a pas d'équivalent de comité d'entreprise au Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, c'est sans doute car il n'y pas eu de volonté assez forte de structurer ce qui existe et joue au moins partiellement ce rôle...ou que c'était trop compliqué (périmètre mouvant, nombreux statuts, autonomie des établissements vs. structure hiérarchique, rôle des académies...). Du coup il y a les PIM, comme dans tous les autres ministères⁵¹

Les ASIA gérées par les SRIAS et diverses initiatives de type associatif ou même privé (genre «Club enseignants»), ce qui ouvre quand même droit à un certain nombre de prestations.

⁵¹ http://www.ac-amiens.fr/uploads/tx_obladysimpledocs/Tableau_des_PIM_MAJ_fevrier_2016.pdf

Il y a donc une multitude de prestations. Le plus dur c'est de s'y retrouver.

Le blog de Julien Delmas apporte quantité d'informations⁵².

Conclusion : **il n'y a pas de comité d'entreprise structuré en tant que tel, mais la somme des prestations ouvertes, qu'elles soient au niveau national, académique ou local, est tout de même importante, il manque surtout un «portail unique»...et aussi la gratuité des services, dès lors que ce n'est pas l'employeur qui règle la cotisation à telle ou telle centrale d'achat.**

Le SNALC demande un meilleur accès à ces informations, tant au niveau national qu'au niveau académique.

⁵² <https://blog.julienelmas.fr>

Ce qui suppose :

- **La création d'un portail unique d'informations, présenté sur le site gouvernemental et décliné ensuite sur chaque site académique ;**
- **Une attention toute particulière portée aux agents débutants (journée de formation et information assurée par une assistante sociale au tout début de l'année de stage par exemple) ; la distribution d'une « mallette » à chaque stagiaire contenant guides, rappels juridiques, numéros de téléphone et sites web à consulter.**



VIII. LES OUTILS DU SNALC FACE À LA SOUFFRANCE

Outre l'écoute, l'accompagnement, et le soutien que nous déployons auprès de nos collègues en souffrance, le SNALC a mis en place un certain nombre d'outils pour aider les professeurs à surmonter cette situation.

1) Le partenariat avec la GMF (depuis 2006).

Le SNALC est le seul syndicat à proposer à ses adhérents une assistance et protection juridiques pénales (agressions, diffamations, harcèlement, outrages, attaques nominatives sur le Net...) assurées par notre partenaire exclusif la GMF (1^{er} assureur mutualiste français), dans le cadre de notre profession. Cela est directement inclus dans la cotisation des adhérents. Cette singularité est d'autant plus importante à évoquer que nous assistons à une judiciarisation de la profession, ce que ne manque pas de relever les organismes proposant des assistances juridiques, proposés également confirmés par bon nombre d'avocats.

Les exemples de cette judiciarisation sont multiples. Ainsi, parmi les enseignants (comme pour les élèves, au demeurant), nous avons :

- Des victimes de violences physiques et verbales.
- Des victimes de harcèlement (moral, sexuel)
- Des victimes des réseaux sociaux (avec notamment la question du droit à l'image) Ce qui est certain, c'est que la souffrance est de plus en plus visible et, en cela, nous aidons et conseillons les victimes à agir au niveau juridique, étape indispensable dans la reconstruction de l'individu meurtri.

Note à destination des collègues : si vous êtes adhérent(e) SNALC, il est indispensable, lorsque vous êtes face à un problème juridique, de contacter votre section académique SNALC, en lien avec notre cellule juridique, mais aussi la GMF. Premier groupe mutualiste français, la GMF traite pour nous en moyenne une cinquantaine de dossiers chaque année dont un tiers donne lieu à des procédures judiciaires entièrement gra-

tuites pour nos adhérents⁵³. Lorsque vous les contactez, n'oubliez pas de donner votre numéro d'adhérent.

2) Le SNALC, une écoute mais aussi des conseils précieux.

Face à la souffrance, le SNALC a décidé de mettre à disposition de ses collègues et adhérents d'autres outils comme, ci-dessous, une compilation de conseils précieux pour parer à toutes les difficultés énumérées précédemment. Ces conseils sont d'autant plus intéressants qu'ils trouvent parfaitement leur place dans ce phénomène de judiciarisation observé au sein de l'Éducation nationale.

Que faire lorsque vous rencontrez un problème ? Quelques conseils...

Conscient de ces violences, de cette souffrance, le SNALC ne peut rester spectateur et propose une série de conseils pour accompagner et soutenir les enseignants face à ces difficultés. Cela est d'autant plus nécessaire que l'on assiste, de plus en plus, à une judiciarisation au sein de l'Éducation Nationale, que ce soit au niveau des enseignants mais aussi des parents ou même de l'administration.

Lorsque vous rencontrez un problème au sein de votre établissement (élèves, parents, collègues, administration) ou avec le rectorat, il est important de garder ces quelques conseils en tête :

- **Avant de faire quoi que ce soit, commencez par prendre contact avec le SNALC.** A l'écoute et habitués à traiter des situations délicates, nous vous donnerons les conseils appropriés.
- **N'agissez JAMAIS sous le coup de l'impulsivité et de l'émotion,** gardez votre calme.
- Les paroles passent, les écrits restent : **lorsque vous faites une demande ou que vous alertez votre établissement/rectorat sur tel problème ou situation, faites-le**

⁵³ Les frais sont pris en charge par la GMF jusqu'à un certain plafond.

toujours par écrit. Il est préférable d'envoyer ledit écrit par mail et/ou en recommandé afin d'avoir une trace du contenu et de la date d'envoi. De la même façon, toute conversation téléphonique ou discussion verbale, même avec votre hiérarchie, ne constitue pas une preuve (sauf si elle se tient devant témoins).

Pour qu'un témoignage accompagnant une accusation soit valide, il faut qu'il y ait deux témoins qui signent leur témoignage et y joignent la photocopie recto verso de leur carte d'identité.

- Lorsque vous faites face à un problème, **rédigez une synthèse de votre situation et un descriptif de chaque problème rencontré.** Voici quelques conseils de rédaction :

➤ **Envoyez-nous vos écrits** : pour présenter votre situation, obtenir avis et conseils.

➤ **Soyez précis** : présentez chronologiquement les faits ; soyez précis sur le vocabulaire employé, sur les propos rapportés par telle ou telle personne. **Évitez les citations directes, préférez le discours indirect. Le discours direct est plus facile à contester.**

➤ **Soyez objectif** : peu importe votre destinataire (syndicat, hiérarchie, justice), il est important de relater les faits de façon neutre, ce qui donnera plus de crédit à vos propos. Évitez de porter des jugements ; vous pouvez, néanmoins, évoquer votre ressenti à la fin de votre synthèse.

➤ **Étalez vos propos** : suivant les situations, n'hésitez pas à appuyer vos propos en réunissant tous les éléments qui vont appuyer votre écrit ou justifier votre demande : courriels, justificatifs....

➤ **Soignez la forme** : éviter de donner à vos propos un ton trop agressif ; lorsque vous écrivez à votre hiérarchie, faites-le avec les formes d'usage (formules utilisées, etc..).

- **Réunissez tous les écrits qui concernent votre problème** : courriels, témoignages écrits, courriers de l'administration ou autre.

- **Lorsque vous êtes face à un problème, choisissez les bons interlocuteurs (dans le doute, prenez contact avec le SNALC qui vous orientera).**

Si vous êtes victime de menaces ou d'agressions verbales ou physiques par un élève, un parent d'élève ou tout autre adulte au sein de l'établissement :

➤Faites un rapport d'incident et, avant de le transmettre au chef d'établissement (directement ou via le CPE), photocopiez-le et gardez-en un exemplaire.

➤S'il y a des témoins (adultes par exemple), demandez-leur de mettre par écrit ce qu'ils ont vu.cf. le conseil ci-dessus

➤Entretenez-vous de façon urgente avec votre chef d'établissement pour évoquer la situation et votre souhait immédiat de porter plainte.

➤En cas de menaces, d'insultes ou d'agressions physiques, portez plainte (peu importe si l'auteur des faits est mineur ou non). Le fait de porter plainte est un marqueur juridique important. Sauf dans le cas où vous disposez d'éléments précis et concrets pour appuyer votre plainte, il est plus prudent de porter plainte contre X, et non contre une personne car en cas de procédure déboutée, la personne visée peut se retourner juridiquement contre vous.

Enfin n'oubliez pas que, comme tout fonctionnaire, vous pouvez bénéficier d'une protection de l'Etat en demandant la protection juridique auprès du recteur de votre académie.

Pour rappel, l'injure, l'insulte, l'agression physique à l'encontre d'un professeur est traitée depuis 2010 comme une agression faite à un agent qui exerce une mission de service public (qui plus est dans un établissement d'enseignement) ; elle est punie de 7500,00 € d'amende.

- **Si vous êtes victime de harcèlement :**

➤Prenez contact avec le SNALC.

➤Rédigez une synthèse de votre situation que vous nous transmettez (avec faits, dates, lieux...)



► Réunissez tous les écrits qui prouvent votre harcèlement. Ce dernier n'étant pas facile à prouver juridiquement parlant, cette étape est très importante.

► Portez plainte : tous les éléments prouvant votre harcèlement ainsi que la synthèse énoncée plus haut seront des éléments importants lors de votre dépôt. Il est plus prudent de porter plainte contre X, et non contre une personne car en cas de procédure déboutée, la personne visée peut se retourner juridiquement contre vous. **Attention : si le harcèlement est le fait d'un supérieur, d'un égal ou d'un inférieur hiérarchiques, la procédure n'est pas la même du moins dans l'éducation nationale.**

• **Lorsque vous rencontrez des problèmes de santé :**

► Contactez la section SNALC de votre académie qui vous guidera.

► Appelez le secrétariat du service de médecine de prévention de votre rectorat afin d'obtenir un rendez-vous avec lui. Informez également le secrétariat que vous envoyez une demande écrite par courriel.

► Envoyez une demande écrite par courriel. Présentez votre situation, insistez sur le caractère urgent dans lequel vous vous trouvez (si cela est bien entendu le cas) et demandez un rendez-vous au plus vite.

► Dans l'intervalle, réunissez les certificats médicaux ou actes médicaux qui concernent votre situation. N'hésitez pas également à consulter votre médecin traitant qui pourra, s'il le souhaite, écrire au médecin de prévention du rectorat en sachant que seul un médecin a le droit de lire un certificat médical détaillé.

► À l'issue de cet entretien avec le médecin de prévention, contactez le SNALC pour nous informer de la façon dont s'est passé le rendez-vous.

► Important : l'administration (de l'établissement comme du rectorat), comme tout syndicat, n'a pas à être mise au courant **dans le détail** de votre situation médicale. Cela relève exclusivement du corps médical.

3) Un dispositif nécessaire et innovant

Tout sur Mobi-SNALC⁵⁴

***QUELS SONT LES ATOUTS DU SNALC ?**

C'est un syndicat indépendant, financièrement et politiquement, dénonçant un système éducatif usé ainsi que des conditions de travail néfastes pour les personnels. Le SNALC est également une force de propositions, avec des projets éducatifs, allant du primaire au lycée.

***QU'EST-CE QUE MOBI-SNALC ?**

Mobi-SNALC est un dispositif d'aide aux adhérents du SNALC dans le cadre des « Avantages SNALC ».

Ce dispositif comprend :

- Des outils de prévention et de remédiation à la souffrance au travail dispensés par des spécialistes diplômés, issus du monde de l'éducation.
- Des conseils en matière d'évolution professionnelle afin d'aborder au mieux son évolution de carrière et/ou sa mobilité professionnelle.

Mobi-SNALC vous propose un travail approfondi sur votre projet de mobilité professionnelle, avec un accompagnement individualisé.

En parallèle, vos élus académiques du SNALC répondent à toute question ponctuelle et faciliteront vos démarches avec l'administration de votre académie pour vous donner les meilleures chances d'obtenir ce dont vous avez besoin au moment où ce sera nécessaire pour vous permettre de réaliser votre projet : temps partiel, mi-temps, détachement, disponibilité, cumul d'activités, poste adapté.

Pour contacter le service Mobi-SNALC, veuillez compléter le [formulaire en ligne](#).

⁵⁴ Éléments tirés de la présentation de Mobi-Snalc, consultable sur le site du SNALC : <https://www.snalc.fr/national/article/2642/>

- Pourquoi Mobi-SNALC ?

Sérénité et dignité, deux notions incontournables à l'épanouissement de chacun, mais aussi deux droits évidents pour tout travailleur, et notamment pour tout fonctionnaire. Et pourtant, aujourd'hui, dans l'Éducation nationale, les personnels cherchent vainement à vivre ces mots. La lecture des mots ci-dessous, tirés de l'introduction du présent mémorandum, illustre très bien cette triste réalité.

Morosité, crise des vocations, violences physiques, psychologiques, dépression, suicides... tels sont les phénomènes qui altèrent de plus en plus le quotidien des personnels de l'Éducation Nationale.

*Beaucoup de nos collègues ressentent ces souffrances, à des degrés divers. Le souci, c'est qu'en cherchant à trouver les causes de ce malaise, un grand nombre se remet en question, ce qui conduit à un sentiment de culpabilité. Et pourtant, en mettant des mots sur les maux, en s'appuyant sur des faits précis et des chiffres, on se rend compte que, **dans la grande majorité des cas, la souffrance au travail est imputable à l'institution, non à l'individu.***

Oui, l'institution est responsable de la déconsidération, économique et sociale, que connaît le métier.

Oui, l'institution est responsable de la mutation appauvrissante de la profession.

Oui, l'institution est responsable de l'accroissement des pressions au travail.

Oui, l'institution est responsable de la souffrance physique et psychologique subie par les collègues, de la violence au burn-out en passant par le harcèlement : avec cette volonté de masquer la violence, utilisant la technique de « la poussière que l'on met sous le tapis », l'Éducation nationale veut montrer que « tout va bien ».

Les collègues se sentent prisonniers : soit ils se taisent et subissent, soit ils décident de parler mais l'institution ne les entend pas.

Il est important, indispensable, de redonner aux personnels de la dignité. Que ce soit sur le plan humain ou dans la considération de leur profession, cette dignité perdue doit être restaurée.

C'est pourquoi Mobi-SNALC accompagne les personnels de l'Éducation nationale en quête de mobilité professionnelle et ceux qui font face, quotidiennement, à une souffrance engendrée par leur profession.

*QUELS TYPES DE DIFFICULTÉS AIDE A RÉSOUDRE MOBI-SNALC ?

- Harcèlement moral au travail de toute nature
- Gestion de l'autorité en classe avec les élèves
- Difficultés relationnelles avec les élèves, pour les professeurs victimes d'incivilités verbales et physiques
- Gestion des relations avec les parents et/ou les collègues
- Gestion des relations avec la hiérarchie.
- Gestion des conflits (n'oubliez pas qu'en complément, votre adhésion au SNALC inclut une assistance et protection juridiques pénales fournies par la GMF)
- Gestion du stress (qui est à l'origine de dépressions, dépressions et de burn-out) grâce notamment à la sophrologie

Avec Mobi-SNALC, osez sortir de l'isolement...

Marchez vers plus de sérénité et surtout...de dignité.



4) Un outil expérimental régional : SNALC Écoute



Afin de réagir et d'apporter un soutien et des solutions au personnel en souffrance au travail, la section SNALC de Dijon a créé une ligne d'écoute en septembre 2017.

Cette permanence téléphonique est destinée non seulement à accueillir et entendre les plaintes des appelants, à parler mais aussi à les aider à s'orienter dans leurs démarches.

Il s'agit, dans un premier temps, d'un projet développé à échelle régionale – la section de Dijon, initiatrice du projet, joue le rôle d'académie pilote -, qui répond à l'attente que nous avons pu observer lors du congrès sur la souffrance au travail en mars 2017 dans la même académie. La ligne offre aux personnels de l'éducation nationale (enseignants, administratifs, vie scolaire...) un lieu d'écoute et de soutien, premier pas nécessaire pour sortir de l'isolement et de la souffrance. En effet, les vertus cathartiques de la parole sont bien connues et le fait d'avoir un espace neutre, anonyme, où les personnels en difficultés puissent évoquer leurs problèmes sans peur d'être jugé, puissent poser des mots sur leurs maux, confier leur mal-être à une personne capable de les comprendre est important dans une démarche de mieux-être au travail. La parole permet en effet une mise à distance nécessaire à laquelle il n'est pas toujours facile d'accéder au quotidien. Cette permanence n'a, en aucun cas, prétention à se substituer aux professionnels de la santé. Il s'agit uniquement d'un moment d'accueil, d'écoute et de conseil, qui peut être considéré comme une soupape de décompression lorsque l'on ne se sent pas entendu par son entourage.

Concrètement, la permanence, depuis septembre et jusqu'à juillet 2017, a lieu tous les mercredis et vendredis, de 18 heures à 20 heures. Les appels sont anonymes. Les personnes souhaitant recevoir de l'aide de la part du SNALC dans leurs démarches auprès de l'administration peuvent néanmoins laisser leurs coordonnées si elles le désirent afin qu'un représentant de la section académique assure le relais.

Bilan de la ligne après 2 mois d'existence :

Des appels ont été reçus dès le jour d'inauguration de la ligne fin septembre, ce qui témoigne du besoin en matière d'écoute. Pour l'instant, seuls des enseignants du premier et du second degrés ont contacté la permanence, en proportions équivalentes. La majorité des appelants n'est pas adhérente au SNALC.

Les appelants ont tous évoqué leur isolement et leur impossibilité de parler de leurs problèmes professionnels que ce soit sur leur lieu de travail (administration, collègues) ou dans leur vie personnelle. La question du jugement négatif – soit par les pairs qui sous-entendent que la personne en difficulté l'est parce qu'elle n'est « pas capable », soit par l'entourage qui évoque les conditions « idylliques » du métier d'enseignant (peu d'heures de cours, beaucoup de vacances) – est récurrente chez les appelants qui n'osent confier leurs problèmes à personne. Si les situations sont diverses, cette notion d'isolement semble centrale et va de pair avec le manque de reconnaissance de la hiérarchie et de la société et surtout avec l'intrusion de l'administration et des parents d'élèves dans la pédagogie. En effet, sur tous les appels, il ressort que les collègues souffrent surtout de l'ingérence de personnes extérieures au sein de la classe. Cela a pour conséquences de décrédibiliser l'enseignant non seulement face aux élèves (cas de sanctions retirées, de manque total de réaction après des incidents signalés...) mais aussi parfois face aux collègues créant ainsi des atmosphères de travail délétères, propices au harcèlement et donc totalement contreproductives pour l'ensemble de la communauté éducative.

Compte-tenu de l'engouement suscité par ce dispositif expérimental, unique en France pour un syndicat, SNALC Écoute a vocation à perdurer et à s'étendre au niveau national, selon la volonté des académies.

Laurine Mondon – Membre du bureau académique du SNALC Dijon – Co-responsable avec Maxime Reppert du dispositif SNALC Ecoute

IX. ANNEXES

1) Quelques articles du SNALC

Article sur l'affaire de la « gifle de Berlamont », tiré de la QU n° 1301 septembre 2008

DÉGUEULASSE ! Pardon à celles et à ceux que ce titre pourrait choquer, mais il n'y a pas de mot assez fort pour exprimer ce que ressent le SNALC depuis le 13 août 2008, date de la condamnation du professeur auteur de la « gifle de Berlamont » après qu'un élève mal éduqué l'a traité de « connard » ...

Communiqué de presse

Le SNALC-CSEN, seul syndicat dont les instances nationales s'étaient déplacées au procès d'Avesnes le 25 juin dernier pour soutenir le professeur auteur de la désormais célèbre « gifle de Berlamont », est scandalisé et écœuré par la condamnation de José Laboureur, qui résonne comme autant de claques à tous ceux qui essayent encore de transmettre un savoir à leurs élèves dans la sérénité et le respect mutuel.

Si le SNALC-CSEN avait été surpris par l'acharnement de la partie civile et d'une partie de la presse à vouloir humilier le professeur sur la base des pires rumeurs, dont celle d'un supposé déferlement de violence à l'encontre du collégien pourtant démenti par un certificat médical vierge de toute ecchymose, il n'en demeurerait pas moins confiant en la justice, au regard des nombreuses jurisprudences existantes pour des faits similaires et ayant systématiquement entraîné la relaxe du prévenu : le SNALC-CSEN attendait donc avec sérénité la décision du juge. Aujourd'hui, le SNALC-CSEN déplore que ce dernier ait cédé aux aspirations d'une société sans repères, dont la justice n'est plus qu'un pâle reflet.

Le SNALC-CSEN, seul syndicat à avoir remis plus de 26 000 signatures de soutien en main propre à l'avocat de la défense le jour du procès, continuera à soutenir tous les professeurs qui ne supportent plus que leur autorité soit sans cesse remise en cause. La garde à vue d'un professeur pour une malheureuse gifle faisant suite à une grave insulte demeure pour le SNALC-CSEN l'élément le plus choquant de cette affaire : car hormis la déclaration d'un premier ministre courageux, le silence assourdissant d'une droite qui fait de la protection

des victimes son fonds de commerce et d'une gauche qui prétend soutenir les professeurs est significatif de la volonté de la classe politique à « casser du prof ».

Paris le 13 août 2008

Depuis, le SNALC-CSEN a demandé aux ministres de l'Éducation nationale et de la Défense de faire toute la lumière sur l'introduction dans l'établissement de gendarmes en uniforme, et d'engager des poursuites en cas de faute. À ce jour, pas de réaction des ministres. Qui pourrait encore s'en étonner ?

Contrairement aux syndicats qui ont feint de défendre le professeur jusqu'à trouver le jugement « apaisant » (!!!), le SNALC est convaincu que ce dernier, en état de légitime défense au moment des faits – et pas sous quelque emprise comme cela a été prouvé au cours du procès mais honteusement oublié par une presse préférant la calomnie à la vérité – est la victime dans cette affaire. Avant de se déplacer seul au procès d'Avesnes pour soutenir M. Laboureur, le Bureau National du SNALC savait bien que le refus, hautain et dédaigneux, d'un collégien ne voulant pas ranger correctement ses affaires pouvait entraîner une réaction en chaîne : feuilles renversées, insulte, claque ... même le plus calme d'entre nous, en début de carrière ou après 30 ans de services irréprochables (dans le cas présent), pouvait être concerné ... sans pour autant être jeté en prison ! François Bayrou méritait-il une garde à vue pour avoir giflé en 2002 un gamin qui lui faisait les poches ? Il y aura désormais une tache dans la justice, une jurisprudence qui signifie aux professeurs qu'ils sont reconnus par elle comme autant de « connards ». Et ça, c'est vraiment dégueulasse.

Le SNALC-CSEN remercie les 26 025 signataires de la pétition, et tous ceux qui ont apporté leur soutien au collègue (n.b. : non adhérent du syndicat) : qu'ils sachent que le SNALC a fidèlement rapporté leur voix.

Laurent MARCONCINI



Article sur le burn-out, tiré de la QU n° 1342/14 janvier 2012

Cet autre texte qui date environ de cinq ans, montre que les causes d'un mal qui se généralise sont directement liées aux choix politiques pour le système éducatif. Ceux que la France connaît sont identiques à ceux qui ont affecté le système nord-américain dans les années 80. La réforme qu'ils inspiraient en janvier 2012 est toujours celle que nous voyons obstinément à l'œuvre en 2016. Aux mêmes choix calamiteux, les mêmes désastreuses conséquences humaines.

Burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel. Le fait et la supercherie

Cela se passe dans un lycée de Boulogne, et notre estimé confrère La Voix du Nord rend compte dans son édition du 15 décembre [2011] de l'ouverture d'un cycle de conférences monté par « l'équipe médico-sociale » de l'établissement sur le thème « Bien-être, ... estime de soi, connaissance de l'ado ». Il s'adresse pour part aux équipes administratives, éducatives et pédagogiques ; le cadre est posé, et c'est dans ce cadre qu'une psychologue clinicienne anime une conférence sur la gestion du « burn-out » – syndrome d'épuisement professionnel, qui est différent de la dépression, parce que ne procédant pas d'autre cause que l'exercice même du métier. La conférencière pose d'emblée le diagnostic que les « enseignants y sont autant exposés que les pompiers, le personnel soignant hospitalier, etc. » ajoutant ce postulat que nous ne pouvons que partager, même si la construction grammaticale est osée : « prendre en compte le bien être des lycéens passe par celui des professeurs ». Il est temps.

Alors qu'a été rendu public le rapport de Georges Fotinos, ancien chargé de mission de l'Inspection générale et de José Mario Horenstein, psychiatre de la MGEN, sur la qualité de vie au travail, l'émergence et le débordement médiatique du terme de « burn-out » nous amène à nous interroger sur son sens, et le sens politique de son emploi, aujourd'hui à propos de notre métier. La prise en compte du « burn-out » comme un fait, dans la gestion de notre quotidien professionnel, comme

nous venons de le voir, nous y oblige tout autant. Nous évoquerons d'abord l'origine du concept, pour ensuite voir comment il sert à reconnaître un mal, mais en invitant à des soins palliatifs et non curatifs.

Nous nous interrogerons enfin sur la valeur de son emploi dans le cadre de l'installation d'un nouveau modèle scolaire dans nos consciences.

Le syndrome d'épuisement professionnel est une maladie caractérisée par un ensemble de signes, de symptômes et de modifications du comportement en milieu professionnel. Le diagnostic de cet état de fatigue classe cette maladie dans la catégorie des risques psychosociaux professionnels et comme étant consécutive à l'exposition à un stress permanent et prolongé.

Ce syndrome est nommé burn-out syndrome chez les anglophones, d'où l'expression de burn-out. Il est brutalement appelé karoshi soit « mort par surcharge de travail » au Japon, où sa réalité extrême a été très tôt observée à grande échelle.

Le miracle économique nippon a eu un prix ; on se souviendra aussi des cas de suicides liés au stress scolaire, dénoncés dès les années 1980.

Un mal du service

Si dès 1969, un sociologue nord-américain désigne dans un article fondateur un stress particulier lié au travail sous le terme de burn-out, ce terme est repris en 1974 par le psychanalyste Herbert J. Freudenberger puis, par la psychologue Christina Maslach en 1976. Freudenberger en donne la plus pure définition :

« En tant que psychanalyste et praticien, je me suis rendu compte que les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous la tension produite par la vie dans notre monde complexe leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte. »

Il n'est pas indifférent dans la perspective qui est la nôtre de souligner que pour ces premiers observateurs, le syndrome d'épuisement professionnel vise principalement les personnes dont l'activité implique une relation humaine constante, comme les travailleurs sociaux, les professions médicales,

les enseignants. L'étude de ces catégories a conduit à considérer les confrontations répétées à la douleur ou à l'échec comme des causes déterminantes dans les cas de manifestation de ce syndrome d'épuisement professionnel. Mais les connaissances accumulées depuis les premières observations ont conduit à étendre les risques de manifestations du syndrome à l'ensemble des individus au travail, quelle que soit leur activité.

Pour nous, il est toutefois essentiel de garder à l'esprit que ce fait, premièrement constaté au sein des professions « aidantes », a été intimement lié à un modèle social en crise et en mutation. Observé dans le contexte des Etats-Unis au tournant des années 80 où l'enseignement secondaire a connu une transformation profonde, il lui est lié, comme l'orage à la nuée. A l'initiative du secrétaire d'Etat Terrel Bell, le rapport « A Nation at Risk » permit à la politique de Ronald Reagan une refonte du modèle éducatif, en noircissant notamment le constat de la faillite du système. On imposa la réduction à un minimum des ambitions de transmission des savoirs et des connaissances au sein des établissements secondaires pour les transférer au niveau des universités. Cette mutation s'imposa dans la perspective de réaliser un « nouvel ordre » pour lequel un socle minimal de compétences sociales et intellectuelles était souhaité qui fasse de tout américain un citoyen civil parlant anglais, apte à communiquer, adaptable, l'urgence d'intégrer a minima des populations immigrées fut aussi un facteur déterminant un tel choix politique. Elle supposait un repli des idéaux, comme on amène un drapeau, qui laissa désespérés un nombre certain d'acteurs sociaux. Dans ce cadre il devint inévitable de nommer le mal subi par ces derniers. On identifia le poids de l'évolution des structures sur les individus, et la pression que les mutations obligées exerçaient sur eux, la croissance du sentiment d'échec, d'impuissance, notamment face à l'accroissement des tâches et leur dénatura-tion par la dévaluation des ambitions. Christina Malasch observa qu'un mot qui « circulait » dans bien des métiers résumait le syndrome. Corrélativement, il devint évident qu'il touchait d'autres domaines que les seuls métiers « sociaux ».

Une pandémie ?

Partout, le constat était le même. Démotivation, dépersonnalisation, culpabilisation implicite ou explicite, conduisent la personne humaine à produire une image dégradée d'elle-même. Elles la mènent à une attitude d'abord de retrait, puis de repli, mais sur un vide existentiel tel, qu'il peut conduire à la volonté d'effacement de soi-même. On fait semblant, tant que l'on peut, ombre de soi qui parfois vient à volontairement rejoindre les ombres. A la différence de Freudenberg qui sa construction intellectuelle conduisait à privilégier des éléments de personnalité pour éclairer sur les causes du phénomène, Malasch mit en avant les structures. Ce sont les conditions d'exercice de nos activités qui sont alors en cause. Cette posture n'incite pas pour autant à agir sur les structures. Elle peut conclure à chercher les artifices qui augmenteront la résistance humaine à la pression en envisageant un pourcentage relatif de pertes comme une forme moderne de la fatalité. Malheur aux faibles, ou aux trop résistants.

Qui brûle ?

Les choses ainsi posées, le choix est simple. Ou bien l'on agit sur les conditions de l'exercice du travail, ou bien l'on traite celui qui travaille de telle façon qu'il supportera au mieux les conditions nouvelles qui lui sont imposées.

C'est le choix entre le curatif et le palliatif, agir contre les émissions toxiques, ou améliorer le masque à gaz. L'analyse des mesures médico-sociales proposées dans le cadre des réformes au bénéfice des personnels de l'Éducation nationale nous a déjà amenés à montrer dans de précédents articles qu'elles relevaient du choix palliatif. Tout comme la suprême ruse du diable consiste à laisser croire qu'il n'existe pas, diton, la lecture du rapport Fotinos nous confirme que la reconnaissance du mal n'implique pas d'agir à sa racine. Inviter à mettre au centre de la réflexion la « qualité de vie » dans l'établissement, c'est éviter de remettre en cause l'évolution même de la structure et ses effets pourtant évidents, si évidents que précisément on les dénonce avec un courage apparent. Mieux encore, c'est l'ancrer dans sa fonction de lieu de vie où l'enseignement n'est



plus qu'un élément du paysage. Rappelons que le récent projet d'évaluation des professeurs, cause d'une juste opposition, est éclairant, puisqu'il privilégie la capacité « socio-éducative » du professeur au détriment de la reconnaissance de son excellence disciplinaire. Rappelons, enfin, que les soins palliatifs proposés confinent le traitement dans la quête du « vivre ensemble » et excluent bien la compensation individuelle, notamment en termes financiers. Enfin, tout est fait pour individualiser le problème rencontré. Or, c'est l'édifice commun qui se consume. Et parfois, au bout de la chaîne, l'évidence ressurgit. A Boulogne, notre jeune conférencière proposa les remèdes attendus que sa fonction impose « prendre du recul, analyser la situation, penser un minimum à soi pour pouvoir aider les autres ... se confier à ses amis, à sa famille, apprendre à verbaliser ... ». Mais, honnête, elle n'avait pu qu'avouer à son public : « Quand vous vous retrouvez devant une classe avec beaucoup trop d'élèves, vous pouvez avoir l'impression de mal faire votre travail et de manquer de reconnaissance, vous pouvez vous sentir stressé d'avoir un programme à aborder en tant d'heures, affronter les difficultés pour trouver une salle disponible ». Oui, entre autres.

Albert-Jean MOUGIN, Vice-Président (2009-2018)

Article sur la visite médicale, tiré de la QU n° 1397 novembre 2016

VISITE MÉDICALE : un droit, voire une obligation !

La plupart des fonctionnaires au moment de leur recrutement sont astreints à une visite médicale. Mais c'est la première et la dernière qu'ils connaissent au cours de leur carrière. Les plus anciens se souviennent d'avoir été convoqués pendant leurs heures de cours à passer une radioscopie, mais à la suite du danger qu'elle présentait et des dénonciations vigoureuses qu'ont exprimées les collègues, cette procédure a disparu.

Plus aucune visite médicale ne nous a plus jamais été imposée. Il fut même un temps où dans les salles de professeurs, on fuyait les éventuelles convocations du « médecin du rectorat » parce qu'elles pouvaient entraîner, disait-on, des ennuis sérieux pour la carrière !

Ce passé n'est plus et aujourd'hui on se plaint surtout que les fonctionnaires, professeurs et personnels administratifs, de santé et sociaux ne bénéficient plus d'aucun suivi médical, contrairement aux employés du privé qui connaissent la médecine du travail.

Or, cette carence est d'autant plus étonnante qu'elle est ... illégale ! Il suffit de lire l'article 22 modifié en 1995 du décret 1982-453 du 28 mai 1982 pour en être persuadé, suivi de la circulaire Fonction publique n° 1871 du 24 janvier 1996

« Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier » et la circulaire précise même « Chaque agent qui le désire doit pouvoir bénéficier chaque année, durant ses heures de service, d'une visite médicale passée devant le médecin de prévention » Mieux, l'article 25 du décret ajoute - **« Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir les examens médicaux prévus »**

Ce décret ajoute que le médecin de prévention surveille particulièrement les personnels handicapés, les femmes enceintes, les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée, et les agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention. Mieux même, pour les cas cités, la visite médicale est non seulement annuelle mais obligatoire.

Quant aux agents qui ne relèvent pas des cas ci-dessus, et qui n'auraient pas bénéficié (oui, c'est le terme qu'utilise le décret) de l'examen médical annuel, ils doivent faire l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans et même produire la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation auprès de leur administration. Et s'ils ne peuvent le prouver, ils sont alors obligés de « se soumettre à une visite médicale auprès du médecin de prévention de leur administration »

Dès lors, chacun de nos collègues a le droit d'exiger cette visite médicale et en cas de refus ou de carence, il peut s'appuyer sur le texte réglementaire pour déposer un recours auprès du tribunal administratif. Il est certain de le gagner.

Pourquoi ce décret de 1982 modifié en 1995 n'est-il pas appliqué ? Sans doute parce que l'éducation nationale manque de médecins et de médecins de prévention et peut-être aussi de ... volonté. Pourtant, des conseillers de prévention sont nommés au niveau des services académiques et départementaux, chargés d'assister et de conseiller les recteurs et les directeurs des services académiques pour mettre en œuvre la réglementation santé et sécurité au travail. Leurs missions concernent clairement les risques professionnels. Et un membre du personnel a le droit de prendre contact directement avec un conseiller de prévention ou/et avec un inspecteur santé sécurité au travail (ISST) Il est donc temps que l'Éducation nationale applique les textes réglementaires et que nos collègues n'hésitent pas ou plus à réclamer ce qui leur est dû.

Frédéric ELEUCHE,

Secrétaire national chargé des personnels administratifs et de santé

Article sur Le droit à la déconnexion, tiré de la QU n° 1402 février 2017.

LE DROIT A LA DÉCONNEXION : COMMENT L'APPLIQUER DANS NOS ÉTABLISSEMENTS

Bien entendu, personne n'a lu les 123 articles de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, appelée couramment soit loi El Khomry soit en violation de la langue française « loi travail ». Portant le numéro 2016-1088, elle date du 8 août 2016. Officiellement, elle ne concerne pas la fonction publique quoique bien souvent des articles de lois du code du travail aient fini par être intégrés dans le code la fonction publique. Or, donc, la loi relative au travail comporte un article 55 ainsi rédigé : « Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

Le SNALC pourrait attendre tranquillement qu'un jour, le gouvernement s'avise d'étendre le bénéfice de cet article aux fonctionnaires et en particulier aux professeurs et aux personnels administratifs. Mais il nous arrive très souvent des plaintes de nos collègues littéralement harcelés par des messages électroniques reçus tard dans la soirée soit pour leur annoncer quelques modifications, quelques nouveaux ordres, quelques obligations impérieuses, soit pour les obliger à répondre, toutes affaires incessantes, à des questions tout aussi inutiles.

Il est clair que tant que cet article 55 n'est pas introduit dans le code de la fonction publique, nous ne pouvons pas empêcher réglementairement nos dirigeants de nous envoyer des messages en pleine nuit ; une fois que nous les avons ouverts, il devient



difficile de faire comme si nous ne les avons pas reçus, ni lus et donc de ne pas y répondre !

QUE FAIRE ? La réponse dépend uniquement de nous ! Les collègues d'un établissement peuvent parfaitement faire savoir le plus officiellement du monde que tout message reçu après telle ou telle heure sera peut-être lu, mais en tout cas qu'il n'y sera pas répondu avant le lendemain matin. Il nous suffira de nous mettre d'accord sur l'heure limite à laquelle nous acceptons de recevoir ces injonctions, ces informations, ces instructions et sur l'heure à partir de laquelle nous accepterons d'y répondre.

Une fois cette règle intérieure notifiée, on doute que l'autorité continue de nous harceler en dehors des heures ainsi délimitées.

C'est le même processus que celui qui limite la durée des conseils de classe (plus personne après 20 h) et celle des conseils d'administration (plus personne après 21 h par exemple)

Motif : les professeurs et les administratifs ont eux aussi droit à une vie familiale, d'autant plus que des études récentes ont montré l'impact calamiteux de ce harcèlement numérique sur notre état de santé et notre fatigue au ... travail.

LE HARCÈLEMENT EST UN DÉLIT.

La loi n° 2014-873 du 4 août 2014 comporte un article 40 d'une particulière importance pour nos collègues, qu'ils soient professeurs ou administratifs, personnels de santé ou sociaux. Cet article a été inséré dans le Code pénal sous la forme suivante : Article L. 222-33-2 du Code pénal : « Est puni le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». Le délit est puni d'une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Nous n'avons pas cité les autres articles qui, évoquant le même délit, concernent les époux, les personnes liées par un pacte, etc.

Frédéric ELEUCHE, Secrétaire national chargé des personnels administratifs et de santé

INFO SNALC, article du 6 février 2018

INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE

L'indemnité de départ volontaire (IDV) est versée, sous certaines conditions, aux agents qui démissionnent de la fonction publique. Son calcul et son versement sont directement liés au motif du départ et aux conditions à remplir par l'intéressé.

LES MOTIFS DU DÉPART

Les situations qui ouvrent droit à l'attribution de l'IDV sont :

- **La création ou reprise d'entreprise** : la demande doit être formulée antérieurement ou concomitamment à la date de création ou de reprise de l'entreprise et non pour poursuivre une activité entrepreneuriale déjà engagée. L'entreprise doit se situer en France (y compris outre-mer).
- **La suppression ou réorganisation de poste ou de service** : seuls sont concernés les agents dont le poste est supprimé ou faisant l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service prévue par un arrêté ministériel. L'indemnité ne peut être accordée aux agents qui sont placés en disponibilité.

LES CONDITIONS

Pour bénéficier de l'IDV, l'agent doit remplir les fonctions suivantes :

- **Être fonctionnaire titulaire**, ouvrier de l'État ou agent contractuel en CDI ; les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas prétendre au bénéfice de l'IDV, à l'exception de ceux qui étaient précédemment titulaires dans un autre corps et sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté dans la fonction publique
- **Ne pas être à 5 ans ou moins de l'âge ouvrant droit au départ en retraite** à la date de la demande (2 ans dans le cadre de la réorganisation territoriale de l'État en 2015) ; dans la pratique, les IDV ne seront pas accordées au-delà de 55 ans ;

- Avoir accompli la totalité du service auquel s'est engagé l'agent après une période de formation ou un congé de formation (engagement de servir pour le triple de la durée du congé) par exemple.

Les agents en service à l'étranger ne peuvent prétendre au bénéfice de l'IDV à moins d'avoir rejoint une affectation en France, et de ce fait, avoir cessé d'être rémunéré sur la base des décrets de 1967 ou de 2002 précités avant sa démission.

COMMENT DEMANDER L'IDV ?

La demande d'attribution se fait par écrit auprès de l'administration par la voie hiérarchique.

Pour les agents en position de détachement ou hors cadres, et dans le cadre d'une demande au motif de restructuration, cette demande doit être formulée à l'administration d'accueil (qui prendra l'IDV en charge) avant de transmettre ensuite la démission à l'administration d'origine, en cas de réponse favorable.

Le courrier doit mentionner l'objet, la date de la demande (le cachet de la poste fait foi), le motif, notamment les précisions concernant la création ou la reprise d'entreprise. Bien entendu, une copie au SNALC s'avère nécessaire afin de faire connaître son intention au plus tôt et de bénéficier du meilleur accompagnement lors des démarches ultérieures.

L'agent est informé par écrit de la suite qui a été donnée à sa demande d'IDV dans un délai de deux mois suivant le dépôt de sa demande. Cette notification constitue désormais une décision susceptible de recours.

L'autorité hiérarchique doit produire un avis motivé sur la demande de démission et informer l'agent de sa décision en précisant, le cas échéant, le montant envisagé. Ce montant ne saurait être définitif, a priori. Il convient de prendre rendez-vous auprès du DRH, et de se faire accompagner de son délégué SNALC, afin de négocier un montant plus élevé. C'est à compter de la réception de la réponse de l'administration à la demande préalable de bénéfice de l'IDV que l'agent présentera sa démission.

L'administration peut refuser l'IDV pour un agent dont le départ porterait atteinte à l'intérêt du service (problème d'effectifs notamment).

LE CALCUL DU MONTANT

Le montant ne dépassera pas 24 fois un douzième de la rémunération brute annuelle de l'année civile précédant l'année du dépôt de la demande.

Pour les agents dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration (réorganisation des services de l'Etat 2015) : un 1/12e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande multiplié par le nombre d'années d'ancienneté dans l'administration, dans la limite de 24 x 1/12e de sa rémunération brute annuelle.

Sont exclues du calcul de ce montant les primes et indemnités suivantes : remboursement de frais, affectation outre-mer, résidence à l'étranger, changement de résidence, primo-affectation, première installation, mobilité géographique, restructuration, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées au poste occupé et aux obligations de service.

Pour les agents qui n'auraient pas perçu de rémunération durant la totalité de l'année civile précédant celle du dépôt de leur demande de démission (congé parental, disponibilité ou non titulaires bénéficiant d'un congé non rémunéré), le plafond de l'IDV est calculé sur la base de la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois au titre desquels ils ont été rémunérés par l'administration.

Pour les agents en congé de longue durée ou de longue maladie, le calcul de l'IDV s'effectue sur la base de la rémunération effectivement perçue au cours de l'année civile précédant la demande de démission, qu'il s'agisse d'une rémunération à plein traitement ou minorée.

Le montant de l'IDV peut être modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent, dans les trois fonctions publiques cumulées. La circulaire du circulaire n° 2017-010 du 27-1-2017 indique



des fourchettes de modulation (non impératives) selon l'ancienneté et précise que le montant lié à la création d'entreprise se situera dans la fourchette haute.

Ainsi, 2 cas sont envisagés :

- ▶ Ancienneté de moins de 10 ans : entre 0 et 25% du plafond,
- ▶ Ancienneté de plus de 10 ans : entre 25% et 50% du plafond.

Elle recommande également la cohérence de cette modulation afin que des agents de mêmes corps/grade/ancienneté soient traités de façon similaire.

La date à retenir pour le calcul de l'ancienneté est celle à laquelle l'administration répond à la demande initiale d'IDV (décision individuelle créatrice de droit) et non la date de la démission.

Un agent peut contester le refus de son administration de lui allouer un montant supérieur à celui proposé ; cette contestation court juridiquement même après sa démission et le versement de l'IDV - qu'il juge insuffisante.

Le SNALC dénonce fermement l'opacité du mode de calcul du montant. Les rectorats s'appuient sur des grilles de référence élaborées selon des règles internes qui diffèrent d'une académie à l'autre, d'une personne à l'autre. Le SNALC a réclamé ces grilles, documents administratifs permettant d'établir un montant, mais les rectorats contactés ont refusé de les communiquer. L'Éducation nationale ne peut pourtant pas marchander avec ses personnels comme d'autres vendent des tapis. Le SNALC a alerté la CADA afin d'obtenir les documents clairs et précis permettant de déterminer le montant à percevoir par l'ayant-droit en fonction de sa situation.

LE VERSEMENT

Le versement de l'IDV ne peut intervenir qu'après une démission régulièrement acceptée en application du 2° de l'article 24 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée pour les fonc-

tionnaires et à la suite d'une démission présentée dans les conditions prévues par l'article 48 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié pour les agents non-titulaires.

Un modèle de lettre de démission de la fonction publique est consultable sur www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32097

Dans le cas d'une suppression de poste ou restructuration de réorganisation de service, l'IDV est versée en une fois dès que la démission est effective, sauf si l'agent réclame le versement en 2 fois (sur 2 années consécutives).

Dans le cas d'une création ou reprise d'entreprise, le versement de l'IDV s'effectue en deux parties : une première moitié à l'occasion de la production dans les 6 mois du formulaire K bis (ou d'une preuve de l'existence juridique et de l'enregistrement de l'entreprise) ; l'autre moitié après vérification des pièces justificatives du premier exercice ou de tout document attestant de la réalité de l'entreprise de l'entreprise. Le défaut de présentation de ces pièces interdit tout versement de l'indemnité voire l'obligation de restitution des sommes déjà perçues.

Un agent, titulaire ou non, devra rembourser, dans un délai de 3 ans, les sommes perçues par l'IDV s'il est recruté dans la fonction publique dans les cinq années qui suivent sa démission.

Le versement de l'IDV est exclusif de toute autre indemnité de départ.

Intervenant après une démission, le versement de l'allocation chômage est donc incompatible, sauf cas très particuliers. Ces cas concernent notamment la perte involontaire d'emploi après une activité salariée d'au moins 91 jours (ou 455 heures), ou la perte volontaire d'emploi après 121 jours suivie d'une demande d'allocation chômage à compter du 122e jour.

Jean-Pierre Gavrilović,
Président du SNALC Strasbourg
Membre du Bureau national du SNALC (2015-2018)
Contact : jp.gavri@snalc.fr – 07 81 00 85 69

2) Quelques témoignages⁵⁵

Christelle, professeur des écoles devenue professeur de lettres, pédagogue repentie académie Montpellier

« Je suis devenue professeur des écoles en 2000, 31^{ème} candidate sur 2600. J'étais très fière d'autant que j'avais réussi à obtenir 20/20 à l'oral professionnel (« l'apport des écrits fictionnels dans la pédagogie du français »). Au cours de mon année de stage, on m'a fait lire Meirieu et élaborer des séances aux objectifs bien définis, en lien avec les programmes. J'essayais de mettre en place des situations problèmes pour que l'élève trouve lui-même la solution... Il fallait aussi les faire travailler en groupe avec des restitutions en classe entière. Il faut le dire, tous ces dispositifs novateurs compliqués à mettre en place ne marchaient pas vraiment et me laissaient frustrée et déçue des élèves autant que de moi-même. Cependant j'aimais mon métier et surtout le contact avec les élèves.

Tout a commencé en 2008 : l'inspecteur annonce la fermeture de ma classe de maternelle à G... Motif : restrictions budgétaires, trop bonnes conditions de travail. Dix autres classes seraient concernées dans nos villages de montagne. Incompréhension, révolte. Nous décidons d'agir et mobilisons les parents d'élèves. Pétitions, réunions, manifestations, reportages dans les médias locaux, création d'un blog et d'un collectif avec des enseignants du secondaire. Las ! La classe fermera quand même et les dix autres suivront au cours des cinq années suivantes.

Je continuerai chaque année à me mobiliser et à mobiliser autour de moi pour tâcher d'enrayer le rouleau compresseur des fermetures. La perte de ma classe, vécue comme une scandaleuse injustice, restera toujours comme le traumatisme originel que n'aura pas compensé ma réaffectation dans une autre école. L'audience à l'inspection académique m'a profondément choquée : les cadres de l'inspection répondaient cyniquement chiffres quand nous parlions d'enfants. Je reverrai toujours les larmes de l'assistante maternelle qui avait vu ouvrir la classe en 1986 et les regards des enfants dont l'école allait fermer en 2014.

Les conditions d'accueil des élèves se dégradent et mes conditions de travail aussi, insidieusement. Voilà qu'on nous impose des livrets de compétences pour évaluer nos élèves. Je constate que ça me prend en tout cas beaucoup de temps... Certains mercredis, désormais, nous devons nous rendre à des « conférences pédagogiques » obligatoires dispensées par des conseillers pédagogiques et souvent en présence de notre supérieur hiérarchique, cet IEN à qui il faut complaire pour avoir une bonne note à l'inspection. Là aussi je suis souvent déçue, j'en ressors découragée : il faut élaborer des séances en indiquant à chaque fois les compétences que les élèves vont mobiliser et les objectifs à atteindre en lien avec les programmes qui viennent encore de changer... Je n'ai plus le temps de préparer ma classe correctement : livrets à remplir, conseils de maîtres, mise en place du projet d'école... Il y a aussi, désormais, les conseils de cycles depuis qu'on est passés de la programmation annuelle à la programmation par cycles de trois ans. Il paraît que c'est mieux, qu'on respecte davantage le rythme de chaque élève... Je me rends compte surtout que j'ai de moins en moins de temps pour préparer ma classe. Les postes RASED sont supprimés et les élèves en grosse difficulté ne peuvent plus être pris en charge, nous laissant un peu plus isolés et désemparés...

Je pensais faire ce métier jusqu'à ma retraite. Pourtant je suis usée, désabusée, je n'en peux plus de me battre et que tout continue à empirer, j'ai l'impression de ne plus travailler que pour montrer que je travaille : il faut rendre compte de tout ce qu'on fait, le moindre projet demande des paperasses à n'en plus finir, il me semble que mon énergie est vampirisée par des tâches chronophages et inutiles. Bientôt on nous annonce une réforme des rythmes : désormais, nous travaillerons aussi le mercredi matin... C'est la goutte d'eau. Alors je l'avoue, je décide de quitter le navire ... »

⁵⁵ Dans la grande majorité des cas, les prénoms des collègues ont été modifiés pour garantir l'anonymat



Serge, directeur d'école, nous fait part de son désarroi ; académie de Strasbourg

Bonjour,
L'essentiel est invisible pour les yeux. Je suis directeur et je suis en souffrance.

Je suis en souffrance d'une somme de contraintes que j'estime ne plus pouvoir gérer sereinement et professionnellement sous le regard indifférent de ma hiérarchie et des politiques qui se suivent et se ressemblent et cela depuis près de 50 ans. Mon Inspecteur me refuse le droit d'exister afin de garder son pouvoir et l'admiration de sa propre hiérarchie, sans compter qu'il pense assurément à sa prime annuelle et à sa prochaine promotion : un directeur autonome, responsable et indépendant cela l'inquiète...

Je suis le champion du travail dans l'urgence et les contraintes...je plie mais jamais je ne romps. En ce qui me concerne, la première contrainte est physique. Pour parcourir l'ensemble des classes de mon établissement, il me faut plus d'une heure. La seconde est administrative...la boîte mail vomit, éructe des demandes de tous ordres qu'elles aient du sens ou non...Qu'il était beau le temps où les demandes administratives circulaient par la poste et s'arrêtaient avec l'épuisement des crédits. La troisième...référentiel oblige...est la communication...Je reçois près de 80 appels par jours...Imaginez...Bonjour, ici l'école Machin-chose, je vais vous demander un peu de patience, le petit Nicolas que je soigne au moment où je vous parle vient de me vomir dessus....

Reste la compétence pédagogique...celle qui est l'essence même de notre métier puisque je reste enseignant bien que directeur entièrement déchargé...Pas une seule seconde pour se poser tranquillement, réfléchir, se projeter, analyser. Ce n'est pas à 18h00 le soir après une journée de dix heures faites d'innombrables imprévus que l'on est encore à même de concevoir quoi que ce soit, neurones en bernés obligent...On en est arrivé à nous demander de mettre sur pied des progressions et des projets d'école en l'absence des programmes pas encore sortis. Il faut croire que toutes les Académies n'ont pas vécu la même ineptie. Ici, nous sommes les premiers de

la classe, une région qui a souvent servi de terrain d'expérimentation de tous ordres.

Je cristallise les tensions et je suis, de fait, le gestionnaire de toutes les situations de stress ou de crise. Je suis le médecin auquel on reprochera de n'avoir pas su guérir l'incurable, l'homme-orchestre auquel on reprochera de ne pas être un virtuose, le fusible que l'on tentera de faire sauter quand la situation disjoncte. Je suis le pantin de l'EN à qui l'on confiera la responsabilité de la sécurité des élèves et des enseignants en sachant qu'en cas d'attaque terroriste, je serai soit le premier abattu soit le premier rendu responsable des pertes et s'il j'ai de la chance, mon IEN fera un discours en mon honneur à titre posthume devant les caméras.

Et pourtant, alors que tous, politiques comme syndicats, s'accordent à reconnaître la difficulté croissante de cette profession, j'aime mon métier. S'il-vous plaît, Mesdames et Messieurs les politiques, dessinez-moi un statut !

Elie, professeur des écoles stagiaire ; académie Strasbourg.

Histoire d'une démission :

Bonjour à tous, enseignants ou enseignantes, débutants ou experts, heureux ou malheureux.

Le témoignage que vous êtes sur le point de lire est celui d'un jeune enseignant de 25 ans affecté dans une classe de CM2 d'une école de quartier pour son année de stage.

J'ai choisi de démissionner, permettez-moi de vous en expliquer les raisons et les réflexions à l'origine de cette décision.

L'Éducation Nationale est défailante, tant dans sa philosophie que dans son fonctionnement. Nous, jeunes enseignants qui avons choisi ce métier par vocation, ne sommes en réalité que de la chair à canon que l'on envoie à l'abattoir en ne nous formant pas – ou pas assez – à la réalité de ce métier. On ne s'improvise pas enseignant, nous avons besoin d'une formation solide et concrète que les ESPE ne nous permettent pas d'acquérir. En deux ans de Master, une tentative ratée au CRPE et un mémoire brillamment réussi, je me rends compte aujourd'hui que notre formation est obsolète et n'a de formation que le nom. Pendant deux ans, j'ai appris l'importance de la laïcité. Pendant deux ans, j'ai appris les valeurs de la République. Pendant deux ans, nous sommes assommés de grands discours sur la philosophie de l'enseignement, sur notre responsabilité envers nos élèves, ces futurs citoyens qui feront la France de demain. Pendant deux ans, on baigne dans un discours bienveillant qui loue la beauté de ce métier, mais on nous explique également que cela va être dur. Très dur. Mais cela ne va pas plus loin. Pas assez, en tout cas.

Nous, encore étudiants naïfs avec des étoiles dans les yeux, nous voyons expliquer l'importance de construire nos programmations et nos progressions. Alors pourquoi, pourquoi en sortant de notre classe, nous nous sentons totalement perdus, livrés à nous-même, avec cette sensation de n'être bons à rien face à la préparation de notre classe ? Parce que nous n'avons pas appris à le faire. Pendant deux ans j'ai entendu parler

des programmations, à tel point que cela semblait évident pour tous. Et pourtant, face au fait accompli, je me suis retrouvé dans mes premières semaines à être incapable de réussir à construire ces foutues programmations. Je travaillais sans relâche jusqu'à 2h, 3h du matin parfois, sacrifiant ma vie privée pour essayer d'avoir la sensation d'avoir le contrôle sur mes cours. Mais en discutant avec mes camarades en difficulté, nous nous sommes rendus compte que nous n'avons pas appris concrètement à être enseignant. Et nous n'en voyions plus la fin.

Quand ma tutrice est venue faire sa première visite, le bilan était plutôt mitigé. Une bonne présence, une bonne posture, une autorité naturelle, mais des préparations bancales et une programmation bien trop fragile, voire inexistante. Ce n'est pas faute d'avoir essayé. J'avais pris du retard sur les programmes, si bien que j'ai tenté de me ressaisir et de reprendre les choses en main. J'ai construit mes programmations, toujours fragiles mais un peu plus claires, et j'ai tenté de m'imposer une ligne directrice pour ne plus avoir la sensation de naviguer au gré du vent. J'ai travaillé tard, tous les jours, ne pouvant plus penser à autre chose qu'à ma classe, à n'en plus dormir, avec l'angoisse grandissante de la prochaine visite.

Puis la sentence est tombée. Ma tutrice, dans son extrême bienveillance – la même tant louée par l'Éducation Nationale – m'a expliqué que ma classe n'avait pas de chance de m'avoir comme enseignant. Qu'à cause de moi, mes élèves seraient probablement fâchés pour toujours avec l'école. Que j'étais responsable de leur avenir, et que j'étais en train de le leur saboter. Puis elle m'a demandé, d'un ton désapprobateur, « Mais que fais-tu de ton temps libre ? ». Une manière habile d'insinuer que je ne fous rien, que je me la coule douce. Quel plaisir d'entendre ça quand on se couche tous les jours à 2 ou 3h pour essayer d'avancer dans ses préparations !

Selon elle, le fait que certains élèves m'insultent, me rétorquent « Je m'en bats les couilles Maître » lorsque je lui demande de se taire, qu'ils passent leur temps à s'insulter entre eux et à se battre – même en classe – vient du fait que je ne prépare pas correctement ma classe.



Mais, toujours avec bienveillance, elle m'a dit de rester courageux, avant de sortir de ma classe avec un sourire, toujours bienveillant.

N'en voyant plus le bout, dans l'énergie du désespoir, j'ai demandé de l'aide à un conseiller pédagogique. J'ai également rencontré mon inspectrice pour lui exprimer mes difficultés et nous avons décidé de mettre en place un protocole d'accompagnement personnalisé. Mais en réalité, j'étais déjà dégoûté du métier. Il était trop tard pour moi, j'avais baissé les bras pour la première fois de ma vie. Et je suis convaincu que j'ai eu raison de ne plus avoir espoir en ce système éducatif.

Au-delà de mes propres difficultés, je me rends compte que ce système est obsolète. Il est fait pour construire une armée de bons citoyens futurs salariés à qui l'on répète qu'il faut faire des études pour réussir. On leur impose un dilemme moral entre « Fais ce qui te plaît pour être heureux » et « Il te faut la sécurité de l'emploi pour être heureux. » On pourrait croire qu'il s'agit d'un encouragement à aller loin, mais il s'agit en réalité d'une pression par la peur, en faisant comprendre insidieusement que sans faire d'étude, les élèves auront une vie médiocre. Un tiraillement dont j'ai moi-même fait les frais pendant 25 années à être assis sur les bancs de l'école. Lorsque j'ai choisi d'être enseignant, je me voyais naïvement comme un virus qui voulait changer le système de l'intérieur, imprégner mes élèves de mon optimisme, de mon humour et de cet idéal de s'accomplir en tant qu'individu. Mais j'ai sous-estimé la force de ce système qui a rapidement été une étreinte étouffante et je perdais, jours après jours, toute joie de vivre, tout enthousiasme à l'idée de me lever le matin.

L'éducation nationale étouffe la créativité. Elle étouffe l'individu en se cachant derrière l'idée inverse. Elle formate les élèves à devenir des pions, alors qu'elle devrait les encourager à entreprendre, à créer, à s'exprimer et à s'affirmer.

J'ai toujours été une personne joyeuse, avenante, pétillante. J'aimais la vie telle que je la prenais. Mais cette expérience m'a fait perdre toute confiance en moi. Elle m'a profondément détruit et j'ai cru que je n'étais pas fait pour l'Éducation Nationale.

Mais finalement je crois que c'est l'Éducation Nationale qui n'est pas faite pour moi. Une nuance que je tiens à noter pour rassurer les autres enseignants dans la même situation que moi.

Je ne trouve pas normal le fait que l'on me dise qu'il est courant que les jeunes enseignants se font suivre par des psychologues pour gérer la pression. Je ne trouve pas normal qu'on nous explique qu'il faut parfois mettre nos vies de côté pendant nos premières années d'enseignement. Je ne trouve pas normal d'avoir à sacrifier ma vie privée pour un simple métier. Et je trouve encore moins normal de mettre ma santé, autant mentale que physique, en péril pour un simple métier. Je m'insurge, peut-être à tort que sais-je, mais je choisis de m'insurger contre ce métier, ses conditions d'exercice, et contre son esprit.

Je quitte l'Éducation Nationale, mais je n'abandonnerai jamais l'idée d'être enseignant. Mon projet est de créer un jour une école démocratique, dont la philosophie me paraît bien plus saine et en accord avec mes propres valeurs, et je me battrais sans relâche pour atteindre cet objectif. Je crois en la pédagogie, je crois en l'avenir, mais je ne crois plus en l'École.

En attendant, je vais chercher un petit boulot mal payé – cela ne fera pas une grande différence, me direz-vous – le temps de préparer mon départ au Canada pendant quelques mois, puisque mon diplôme de BAC +5 ne me sert plus à rien ici si ce n'est à travailler dans l'E.N.

Sarah : une histoire de principale adjointe, académie de Strasbourg

Je vous raconte un bout de mon histoire, je vais bien actuellement cela fait 5 ans que cela s'est produit et alors que j'étais syndiquée personne n'a voulu m'aider, il est vrai que « mon harceleur » était dans le même syndicat et ce n'était pas le SNALC

Tout a commencé au 3e trimestre d'une année scolaire normale dans un petit collège de la périphérie de Strasbourg.

Le principal du collège m'avait fait la publicité pour son syndicat et j'avais adhéré je dois dire qu'à cette époque nos relations étaient cordiales et chaleureuses, rien ne laissait supposer le changement radical de situation.

L'élément déclencheur a été mon changement de catégorie, je passais en catégorie 1 suite à cet appui syndical et, oh malheur, mon salaire dépassait celui de mon chef, j'ai senti ainsi le début du malaise ; tout s'est enchaîné bien vite et sans comprendre ce qui arrivait les relations se sont tendues et abîmées au point de rendre le quotidien difficile dès le mois de septembre.

J'étais convoquée dans son bureau, portes bien fermées, et je devais entendre les courriers qu'il m'avait préparés et qui partaient au rectorat dans la foulée. Ces courriers je devais les signer, et cela s'est produit à plusieurs reprises. Je me retrouvais dans la situation des élèves exclus, car le style était proche et la manière de faire identique.

Alors que j'avais déjà 16 ans d'ancienneté, il a décidé d'écrire une lettre de mission modifiant totalement mes tâches au quotidien, et cela sans aucune concertation ; il me confiait dorénavant et en priorité la gestion informatique des différents logiciels, exercice dans lequel il excellait. Lors des différents entretiens, il me demandait de reconnaître que j'étais dépressive, et que je n'aimais plus le travail que je faisais, ce qui était faux. Très vite il m'a menacée de contacter le rectorat si une des tâches qu'il m'avait confiées n'était pas terminée dans le délai imparti.

J'ai contacté très vite le rectorat, le service d'aide aux personnels, et cela a permis de tenir, je pensais vraiment finir l'année scolaire, et j'avais demandé une mutation pour l'année suivante.

En décembre je découvre le retour de ma demande de mutation, je dois rester dans le collège où je suis harcelée, je fais appel de cette décision auprès du recteur, en lui disant que c'est impossible, je n'ai jamais eu de réponse à cette demande d'aide.

J'ai rencontré le DRH en janvier qui m'a dit, « Madame, avec le salaire que vous avez-vous devez supporter ce genre d'attitude ». Je lui ai répondu que je supporterai jusqu'au moment où cela ne sera plus possible.

En Février, j'ai décidé que je ne pouvais en supporter davantage, je continuais à voir le service d'aide aux personnels, on m'a proposé de changer de ministère, de répondre à de offres d'emploi au niveau de la mairie etc...j'ai vu également la médecine de prévention, sans obtenir l'aide nécessaire, j'ai contacté le médiateur qui m'a dit « Retournez au collège, ce n'est pas si difficile » ce conseil n'est juste pas applicable et j'étais comme paralysée. Celui ou celle qui ne l'a pas expérimenté ne peut pas en parler ou alors il en parle mal. Mon médecin m'a mis en arrêt de maladie et je ne suis retournée au collège qu'en juillet, à aucun moment l'administration ne m'a contactée pour me proposer une aide quelconque. Je n'avais pas la force de reprendre mes affaires seule en juillet t'ai trouvé un collègue d'un autre syndicat qui a accepté de m'accompagner afin de débarrasser mon bureau, tout avait été emballé, le bureau ressemblait à une morgue, tout était sous plastique blanc, aseptisé.

Le principal n'avait pas souhaité être présent et j'ai remis les clefs à la gestionnaire. Finalement j'ai été muté sur un autre établissement à la rentrée de Septembre et le principal a obtenu une mutation également. J'ai déposé plainte pour harcèlement avec l'aide d'un avocat mais le harcèlement moral n'a pas pu être prouvé, comme c'est souvent le cas.



Appel à l'aide de Sonia, adjointe administrative ; académie de Versailles.

Bonjour,

Je me permets de vous solliciter car je suis en arrêt depuis octobre suite aux agissements de la principale de mon établissement, ma supérieure directe. Elle hurle sur les gens, utilise son statut pour intimider et rabaisser chaque membre du personnel. Elle a ruiné mon année, me met dans une difficulté financière, m'a plongée dans une dépression et dans une hantise de la croiser un jour.

Il y a encore quelques jours, j'ai reçu par courrier les gâteaux que j'avais laissés dans mon bureau... Je suis en contact avec mes collègues, et je sais qu'ils subissent eux aussi beaucoup de choses. Des convocations, des règlements de compte, faisant pleurer ceux qui subissent.

Ma remplaçante s'est fait sermonner elle aussi et traiter d'incapable.

J'aurais des tonnes de choses à dire. Que peut-on faire dans ce cas-là ?

Le collège est menacé, les élèves ne sont pas écoutés, les bureaux sont fermés à clé, et on leur manque régulièrement de respect.

J'aime mon travail, mon poste, mon collège. Je suis contrainte de demander ma mutation pour l'année prochaine, car je ne pourrai pas retourner dans un établissement géré par cette personne. Je vous remercie par avance pour l'attention que vous apporterez à ma demande d'aide.

Cordialement,

Pierre, professeur de lettres classiques, faisant un bilan des premiers mois de mise en place de la réforme des collèges (académie de Créteil)

« Je n'ai jamais été aussi épuisé, et si tôt dans l'année, que cette année. Et je ne suis pas le seul d'après ce que je peux voir autour de moi, notamment pour les collègues de Lettres classiques. Entre le 1er septembre et la mi-octobre, j'ai cumulé deux angines et un accident de voiture en me rendant au collège le matin. Je tiens cette réforme pour responsable en très grande partie de cet accident qui m'a coûté ma voiture. Les deux premières semaines ont été éreintantes, avec un emploi du temps catastrophique (jugez plutôt en pièce jointe les deux premières versions de mon emploi du temps, avec jusqu'à 9 heures de trous sans possibilité de rester dans ma salle de classe ; je continue à venir le mardi une fois sur deux pour un cours unique de 8h30 à 9h30), des réunions incessantes prises sur le temps du déjeuner ou le vendredi en fin d'après-midi (à 17h et même 18h...). Tout cela dû bien sûr à la réforme, et notamment aux alignements divers et variés qu'il implique.

Pour ce qui est de l'EPI LCA (Langues et Cultures de l'Antiquité), j'ai dû faire le siège de la direction pour savoir avec quel enseignant, et de quelle discipline, j'allais devoir l'assurer. Bien sûr, tous les projets échafaudés à grand renfort de réunions et de concertations avant l'été sont tombés à l'eau, les collègues ayant entre-temps changé d'établissement. J'ai donc été averti le vendredi midi pour un premier cours le mardi matin suivant. Pour ce qui est des enseignements de complément, en une heure de latin en 5e, je n'arrive à rien faire. C'est une vaste blague. Ne parlons même pas de l'horaire de l'EPI (une heure tous les quinze jours...). La perte en 4e et en 3e est conséquente également puisque j'ai dû renoncer à assurer un enseignement de grec d'une heure hebdomadaire pris sur l'horaire de latin (avec l'aval de la précédente direction ET de l'inspection). Je n'ai même pas osé le dire franchement aux élèves car ils seraient extrêmement déçus. Pour le moment je noie le poisson en disant que je procède désormais par séquences successives latin/grec, que nous commençons par du latin et que nous ferons

du grec plus tard... Le temps que je consacrais à l'histoire des arts, aux rapprochements culturels entre l'Antiquité et le monde contemporain passent également bien souvent à la trappe.

Quant au français, je n'arrive pas à m'approprier les nouvelles entrées du programme (j'ai deux classes de 6e : j'avais anticipé le surcroît de travail en refusant de prendre une classe de 3e). Par exemple, comment étudier l'Odyssée ? sous l'angle unique de la ruse ? du mensonge ? de l'aventure ? On me répondra : liberté pédagogique, vous pouvez tout traiter. Mais alors comment dois-je faire pour construire un traitement cohérent des différents thèmes imposés si je les traite tous en même temps dans toutes les œuvres ? J'ai perdu mon enthousiasme. En particulier, je n'ai plus l'énergie pour organiser les sorties prévues pour les élèves. »

Marie, professeur de SVT: Vivre avec des acouphènes pour le restant de mes jours, à cause de 5 élèves ; académie de Dijon.

Au lendemain de l'attentat de Charlie Hebdo, sous couvert de la liberté d'expression, certains élèves ont réalisé des déclenchements d'alarmes incendie et les ont perpétrés tous les vendredis à 15h. Les acouphènes sont très vite apparus mais de manière intermittente. Malheureusement pour moi, un mois après, passant sous un haut-parleur, j'ai subi un traumatisme sonore. Les acouphènes sont alors devenus permanents. Je ne dormais plus sans somnifères et ne pouvais me passer d'anxiolytiques. Aller au lycée était devenu un calvaire pour moi : anxieuse d'éventuels déclenchements, obligée de faire cours avec un casque électronique anti-bruit que l'on m'a successivement volé puis rendu. J'étais prise sous le regard des élèves tantôt exprimant de la compassion tantôt de la moquerie, obligée de venir travailler alors que les coupables ne pouvaient être punis car non pris sur le fait...J'étais envahie d'un profond sentiment d'injustice. Le médecin du Recteur m'a reçue 5 mois après les faits. Je me suis effondrée dans son cabinet. Elle m'a demandé de m'arrêter, n'étant pas en état de surveiller ni de corriger le baccalauréat. Mon médecin m'a arrêtée jusqu'aux vacances de juillet et mise sous antidépresseurs. J'ai beaucoup culpabilisé de ne pas être présente pour mes élèves pendant cette période. Je me suis renfermée jusqu'à ne plus sortir de chez moi. Mon mari a dû prendre en charge le quotidien. Je me suis déconnectée du temps au point d'en oublier ma fille de 8 ans à la sortie de l'école en pleine canicule. Cet épisode m'a fait très peur : j'avais des absences caractéristiques de la dépression.

Je suis revenue au lycée pour les résultats du bac. J'ai aidé certains élèves à préparer le rattrapage. Je suis ensuite partie en vacances dans ma famille pensant que cela me ferait du bien et qu'à la rentrée je pourrais repartir sur de bonnes bases. Une fois là-bas, j'ai pu arrêter les anxiolytiques et les somnifères au bout d'une semaine, non pas que je n'entendais plus mes acouphènes mais j'étais plus détendue et j'arrivais à peu près à passer outre. Mais quatre jours avant de devoir repartir, j'ai recommencé à faire des cauchemars



sur le lycée et des élèves. Des symptômes supplémentaires sont apparus : troubles du langage et de la compréhension orale et écrite ainsi que des troubles comportementaux. Je me suis sérieusement inquiétée après que je me sois arrêtée au feu vert et que ma fille m'a relaté, que sous sa remarque, je lui ai expliqué qu'on passait au feu rouge et qu'on stoppait au feu vert. Si elle ne m'avait pas crié dessus pour me « réveiller », la situation m'aurait parue normale... Mon médecin traitant ne voulait pas que je fasse la rentrée. J'ai insisté pour la faire. La veille je n'arrivais pas à préparer mes affaires. Cette situation me gênait beaucoup car ce n'était « pas moi ». La pré-rentrée a été difficile, je me suis faite violence pour y aller. Une provocation me déstabilisa fortement : des élèves ont forcé volontairement le volume de la musique à mon passage. J'ai blêmi et après un cours moment de tétanie, je suis partie paniquée...J'étais perdue et je me suis dit que je n'étais pas sûre de pouvoir gérer une classe. Le comble a été de découvrir que je devais faire cours à l'un des élèves soupçonnés responsable. Malgré la thérapie je n'arrivais pas à prendre le dessus. J'avais perdu ma position d'adulte et d'enseignante : ils m'ont vu pleurer, complètement désespérée, leur demander d'arrêter...ils avaient pris le pouvoir sur moi, sur l'administration. Je me sentais en danger au lycée, j'avais peur des élèves. J'étais leur souffre-douleur malgré moi. J'ai passé l'année scolaire à la maison et en 1 an et demi il y a eu 37 déclenchements d'alarmes incendie. J'ai rencontré un spécialiste des acouphènes à Marseille : j'aurai des acouphènes à vie car j'ai les deux nerfs auditifs en partie détruits. Les acouphènes me fatiguent. Je n'ai plus une seule minute de « repos conscient », plus une minute de silence dans ma vie...Je fais tout au ralenti. Le traumatisme sonore a été reconnu imputable au service mais pas la dépression...Je reste avec mes acouphènes ad vitam aeternam...

Aujourd'hui j'ai quitté le lycée et travaille en collège dans une autre ville loin de tout ce passé lourd à porter. Je retrouve tout doucement le plaisir d'enseigner. Mes angoisses ont été atténuées par une thérapie particulière de recalibrage mentale, l'EMDR. Mais bien que cela fasse presque deux ans que ce burn-out a commencé et que j'en suis sortie selon les médecins, je suis toujours af-

fectée par ses effets. Je réfléchis moins vite, suis vite épuisée et recraque régulièrement. Je suis différente, moins solide, affectée au plus profond de moi-même, marquée à vie.

Si j'ai pu reprendre les cours c'est grâce au soutien des médecins et de certains collègues, notamment de Maxime Reppert et des membres du bureau du SNALC de manière générale, qui m'ont beaucoup conseillée et guidée dans mes démarches. Par ce témoignage, je les en remercie fortement.

« Génération j'ai le droit » Réforme du Collège — Témoignage d'une enseignante sur sa collègue d'Allemand ; académie d'Amiens.

Collège rural, petits effectifs (moins de 250). Inévitablement, dans certaines matières, les élèves ont le même prof pendant 4 ans, dont l'allemand.

Et c'est de ma collègue d'allemand que je parle... Elle qui a dû pour sauver sa section bilangue aller faire cours dans sept écoles primaires de secteur et donc assurer 25 heures d'enseignement par semaine. Elle encore à qui l'on a dit qu'elle devait rénover sa pédagogie et désormais faire des îlots bonifiés et tout le tremblement.

Hier en réunion parents profs, comme si le reste ne suffisait pas, elle a entendu des parents déverser leur haine de l'allemand et celle de leurs enfants «Madame, vous devriez faire un sondage auprès de vos élèves. Vous verriez qu'ils détestent l'allemand, «(ce n'est qu'un exemple, mais le pire, de ce qu'elle a entendu pendant trois heures).

Résultat : une collègue à bout, effondrée, qui me dit que de toute façon, elle va demander sa mutation, que tous les élèves et tous les parents la détestent et qu'elle n'en peut plus. Et qui ajoute «mais pourquoi c'est toujours à l'allemand qu'on s'en prend ? »

Exemple d'une collègue d'EPS en souffrance : Justine (par Laurent Bonnin) ; académie de Poitiers

Josie M. est un professeur d'EPS de 62 ans. Souffrant durant plus de 20 ans d'une arthrose sévère d'un genou, elle se fera opérer à l'âge de 55 ans pour se faire placer une prothèse totale de cette articulation. Elle reprendra, après convalescence, son travail à plein temps de façon quasi normale. Josie M. souffre aussi d'un écrasement discal au niveau vertébral et de polyarthrite généralisée invalidante, depuis plusieurs années. Seul un traitement continu à la cortisone, lui permet d'assurer encore ces fonctions, doublé d'un régime alimentaire des plus strict. Son état de santé est tel, qu'il lui vaut la reconnaissance de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Pour la première fois, et pour la dernière année de sa carrière, poussée jusqu'à 62 ans pour partir sans pénalité, elle fera la demande d'un aménagement de poste auprès du rectorat en vue de limiter ses douleurs et de préserver ce qui lui reste d'énergie et de santé. La seule proposition qui lui fut faite en retour, fut l'unique reconnaissance d'une demande de travail à temps partiel accordée de plein droit, compte tenu de son statut à la MDPH. Son handicap n'atteignant pas le seuil de 80 %, aucune autre solution n'a pu lui être octroyée. Face à tant de générosité, Josie M. a donc fini sa dernière année, désabusée, en ayant juste le droit de travailler moins pour gagner moins, en « serrant les dents », belle leçon de reconnaissance, de bienveillance et de fraternité, de la part de notre institution à l'égard de ses agents et de cette professeure experte, qui a effectué une carrière exemplaire, en particulier.

Isabelle, professeur de mathématiques en collège : intrusion des parents en milieu scolaire ; académie de Dijon

Depuis quelques années l'éducation nationale invite les parents d'élèves à participer à la vie scolaire d'un établissement et ceux à différents niveaux (primaire, collège, ...). En tant que mère de famille de deux enfants scolarisés en primaire, je ne peux que la féliciter d'une telle initiative.

En tant qu'enseignante, je dois en déplorer, à mes dépens malheureusement, certaines dérives. Je suis professeur depuis plus de 16 ans, il y a 6 ans je suis tombée très gravement malade, s'en est suivi un congé longue maladie d'un an puis une reprise en mi-temps thérapeutique l'année suivante. Depuis, je suis toujours en service et bénéficie d'allègements de service, mais voilà mon état de santé me permet, certes de poursuivre ce métier que j'aime par-dessus tout, mais m'oblige aussi parfois à m'absenter pour des raisons médicales (suivi de la maladie, arrêts de travail). Or les remplacements de courtes durées ne sont mis en place qu'à partir de 15 jours consécutifs d'absence, ce qui ne me concerne au final que très rarement. Donc je ne suis jamais remplacée, sachant aussi que j'enseigne dans une matière qui manque cruellement d'enseignants, donc même lorsqu'une absence est prévue (stage, rendez-vous médical, ...) rien n'est mis en place pour assurer mes cours. J'ai souvent l'impression d'être prise en otage par un système qui cause lui-même sa propre perte.

Au mois d'octobre 2015, alors que je venais d'être absente deux jours, le lundi matin en reprenant mon travail, les parents d'élèves se sont mobilisés pour protester contre ce problème de non-remplacement et ont organisé un blocus, c'est-à-dire qu'ils se sont introduits dans mon établissement et ont bloqué l'entrée aux élèves. Ils ont alors obtenu un remplaçant, que la présidente de l'association des parents d'élèves « avait sous la main » (...) et qui au final n'aura assuré sur le restant de l'année, qu'une demi-journée de remplacement ... Je me souviens encore de l'humiliation que j'ai subie ce jour-là, de la douleur qui m'a traversée, dès lors, comme si la maladie à elle seule ne suffisait pas, j'allais avoir un autre



combat à mener, celui de me battre pour pouvoir continuer de travailler. Seul un de mes collègues est venu me soutenir en me disant qu'humainement, « c'était tout simplement pas possible », les autres étant occupés à surveiller les élèves bloqués à l'extérieur du collège. Je me suis sentie trahie par l'institution que je servais et en laquelle j'avais jusqu'alors une entière confiance.

Aujourd'hui encore le souvenir de cette journée me laisse un goût amer. J'ai été abandonnée et livrée à moi-même face à des parents qui investis de cette mission ont porté atteinte à mon intégrité morale. Je n'ai reçu ensuite aucun soutien d'aucune sorte et encore moins de ma hiérarchie qui semblait s'amuser de cette situation.

Seul mon représentant syndical, que je ne remercierai jamais assez, m'a permis de surmonter cette épreuve et grâce à lui, j'ai pu reprendre le travail la semaine suivante, certes avec une boule au ventre, mais debout et la tête haute. Une chose est sûre, j'ai perdu toute confiance en l'institution, que je continue malgré tout de servir du mieux possible et le regard que je porte maintenant sur les parents d'élèves restera à jamais terni par cet évènement ...

CPE ?? – Témoignage de Nathalie, CPE ; académie de Dijon

LIEU : Le CPE travaille en vie scolaire que Vitali comparait à une « auberge espagnole » « L'approche par le quotidien et par l'expérience individuelle fait de la vie scolaire une auberge espagnole : on n'y trouve que ce que l'on y apporte. « La vie scolaire c'est d'abord une réalité de terrain et une unité fonctionnelle. La vie scolaire se situe à l'intersection de deux exigences fondamentales : l'organisation de l'établissement scolaire et l'élaboration d'un projet éducatif. »

La vie scolaire est bien le poumon d'un établissement au sein duquel parfois ses membres étouffe ! car parfois en vie scolaire on ne trouve pas uniquement ce qu'on apporte comme le dit Vitali mais aussi ce que nous apporte les autres professionnels tant dans les bons que les mauvais effets : un professeur qui vient passer ses nerfs et sa colère, se défouler car un élève l'a fortement contrarié : le CPE gère, un élève qui vient à son tour décharger son agacement face à un cours qu'il se permet de juger de mauvaise qualité : CPE gère, un défaut d'organisation, un oubli de communication, des parents à leur tour contrariés qui peuvent parfois se montrer à la limite du correct, des communications téléphoniques dont vous n'êtes pas le bon interlocuteur...

QUI ? QUELLE POSITION : le CPE est hiérarchiquement au même niveau que les enseignants donc il n'a aucun pouvoir, sa mission et son intérêt est de collaborer avec les enseignants afin de partager toutes les informations utiles sur les élèves mais aussi sur le fonctionnement et l'organisation de l'établissement scolaire (déplacement de cours, changement de salles, sorties scolaires...) Il est au même niveau que les enseignants mais ne peut bénéficier des mêmes prestations financières que les enseignants : pas d'heures supplémentaires, pas d'indemnités telles que celles de PP, l'agrégation n'existe pas.

Le CPE n'est pas membre de l'équipe de direction ; toutefois il est en permanence en collaboration avec la direction. C'est aussi ce qui rend sa position si particulière et centrale. Et parfois les adultes définissent le CPE dans un camp.

Il peut aussi collaborer avec d'autres CPE ce qui nécessite d'avoir des temps de concertation pour pouvoir définir collectivement une politique éducative et de gestion de la vie scolaire. Parfois il travaille seul au sein d'un établissement scolaire comptant une population d'élèves trop importante pour qu'un seul CPE puisse engager un suivi de qualité et répondre à ces autres missions (animation socio-éducative et fonctionnement de l'établissement).

MANAGER ?? le CPE est responsable de la vie scolaire : il manage une équipe d'assistants d'éducation dont le nombre est parfois important en fonction du nombre d'élèves accueillis et de la structure (internat).

Il recrute les assistants d'éducation, il doit élaborer des EDT pour chaque membre de son équipe tout en respectant scrupuleusement les nécessités en fonction de l'établissement, sa population... etc et le droit du travail. Lorsque l'établissement compte un internat la création des EDT laisse peu de marge de manœuvre.

COLLABORATEUR ?? Le CPE doit collaborer avec tous les enseignants pour réaliser un suivi des élèves de qualité. Il doit aller récupérer des informations auprès des enseignants, des assistants d'éducation, de la direction, des personnels de santé et sociaux, du conseiller d'orientation. Il en va de la qualité et pertinence de son travail et évite des maladresses telles que téléphoner à un parent qui a été reçu par le professeur principal, appeler un parent pour une absence alors que les parents ont prévenu la direction...

Le CPE a certes une position centrale voire déterminante mais il peut aussi être « solitaire ». Il est l'un des membres d'un établissement scolaire qui doit collaborer avec tous les membres de l'établissement, il doit décloisonner pour réunir et mobiliser tous les professionnels tout en veillant à ne pas se cloisonner lui-même et en partageant bien les informations.

PAROLE AUX PROFESSEURS « NOMMÉS »

Quelques témoignages de personnels du CNED, recueillis par Elise Bozec-Baret

(Responsable SNALC au CNED - cned@snalc.fr – 0768947302) – Novembre 2017

Un professeur obligé de travailler la nuit pour faire son travail :

« J'ai trop peur d'un non renouvellement de mon contrat, ainsi je n'arrive pas à me résoudre à demander une diminution du quota. A mon niveau je pense qu'une opération anonyme devra être débattue et menée avec l'ensemble des enseignants. Voir les attributions dans l'ensemble et connaître les quotas qu'on attribue à chacun pour pouvoir construire une défense adéquate. Trop de flous entourent ces quotas, qui semblent aléatoires et à la tête du client. Il y va de la santé de chacun, santé morale et physique. »

Un professeur à qui on ne donne plus de travail :

« On nous gargarise de performances supposées, de technologies de pointe, de plein de conneries pendant ce temps on laisse les gens s'enfoncer dans une désespérance silencieuse. Je suis dégoûté. On nous vole notre identité professionnelle. Quand les gens me demandent ce que je fais au CNED je ne sais pas quoi répondre. J'ai honte. Je noie le poisson parce que je me sens coupable d'être payé à ne rien faire. Le CNED n'a aucune morale. Les gens comme nous, on a choisi ce métier par idéalisme. On a été pétris d'une morale républicaine d'honnêteté qu'on est censé retransmettre aux gamins. Et puis on nous a traités comme ça.... Ça a été brutal. Quand je suis arrivé là, j'adorais mon boulot. J'étais fier de le faire. Puis ça a basculé tout d'un coup. Au même moment où on a commencé à appeler les inscrits des clients. On a voulu faire de nous des commerciaux, nous les profs gavés par la fac « d'humanités ». »



Un professeur en fin de carrière nommé au CNED il y a peu :

« Je veux bien apprendre mais au CNED on fait fi de mes problèmes (nombreux !) de santé et on me considère comme un agent «normal», ce qui me pose des problèmes pour les nombreux rendez-vous que nécessitent mes diverses pathologies. Je me demande comment m'en sortir. »

Un professeur inquiet de l'évolution du CNED :

« De nombreux enseignants nommés ont eu le sentiment d'un virage très dur de notre hiérarchie afin d'accroître, sans dialogue, ni compromis, la productivité des correcteurs. La volonté affichée de réduire largement la part attribuée aux vacataires (payés par le CNED) pour utiliser plus intensivement les enseignants nommés (payés par les rectorats) se traduit par une augmentation inévitable de la charge de travail sans certitude que la situation sanitaire des correcteurs sera prise en compte.

Le CNED et la Cour des Comptes lors de sa dernière étude, ne semblent pas intégrer la santé fragile des enseignants nommés dans leur analyse et de nombreux personnels se demandent légitimement ce que l'avenir leur réserve. »

Un professeur qui pointe le problème des copies électroniques :

« La généralisation des corrections électroniques présente de nombreux avantages. Mais le CNED doit tenir compte du travail supplémentaire en augmentant massivement le nombre de professeurs correcteurs.

Depuis début janvier 2017 je n'ai eu que des copies électroniques et ma charge hebdomadaire a atteint sa valeur maximale à plusieurs reprises. Ce dépassement de 40% par rapport à l'année scolaire 2015-2016 a duré trop longtemps pour que je puisse l'assumer. J'ai souffert de stress et de surmenage. »

L'Éducation nationale, une machine à broyer, par Isabelle Dignocourt

Aujourd'hui, le métier de professeur est un métier que je déconseille à quiconque l'imagine toujours comme le plus beau métier du monde. Je le déconseille aussi à ceux qui s'imaginent qu'autant de vacances valent bien quelques sacrifices. Si je suis encore professeur, 25 ans après ma première rentrée en tant que remplaçante dans une école maternelle, c'est que je les aime, mes élèves et que, contre vents et marées, réformes après réformes, j'aime toujours ce pourquoi j'ai voulu être professeur un jour : transmettre des connaissances. J'aime ce que je fais quand je ferme la porte de ma classe et que je me retrouve seule face à mes élèves. Mais je n'aime plus mon métier, je ne supporte plus les réunions de concertation, pédagogiques ou autre, je déteste les formations, je ne supporte plus rien de ce qui se passe en dehors de ma classe. Si mes élèves sont toujours mes amours, mon métier n'est plus qu'emmerdes.

Isabelle DIGNOCOURT

L'Éducation nationale, une machine à broyer, pages 35-36, éditions du Rocher, août 2018.

Plus d'un quart de siècle de carrière pour en arriver à ce difficile constat ! Tristesse et colère.

Il aura fallu tout ce temps et un livre pour réussir à me l'avouer. Pour finir par admettre ce constat et surtout à comprendre que ce n'était pas MON échec, mais celui de l'institution que je sers.

C'est bien l'Éducation nationale qui est en cause et que j'accuse. Je l'accuse d'être responsable de cette souffrance face à un métier que je ne reconnais plus, souffrance qui est loin d'être seulement la mienne. Les nombreux témoignages que je reçois après lecture de mon livre ou lors des séances de dédicaces et salons auxquels je participe depuis la rentrée me le confirment : nous sommes de plus en plus nombreux à souffrir des conditions dans lesquelles nous sommes obligés d'exercer notre métier.

Quand nous ne retrouvons plus les valeurs qui nous ont portés lorsque nous avons choisi de de-

venir professeurs, nous ne pouvons que souffrir. Lorsque notre vocation est de transmettre des connaissances et que l'institution nous permet de le faire de moins en moins, la souffrance est inévitable. Lorsque la conscience de ne plus pouvoir enseigner correctement est éveillée, la souffrance est réelle. Lorsque je vois, années après années, arriver des élèves dont les difficultés en français sont de plus en plus grandes et que je les laisse repartir en fin d'année avec des difficultés qu'ils ne devraient plus avoir à leur âge parce que je n'ai pas le temps d'y remédier, la souffrance est réelle et quotidienne.

A cette souffrance chronique, je n'ai trouvé que deux remèdes, deux béquilles qui participent, ensemble, à mon équilibre : l'écriture de mon livre et mon investissement syndical au sein du SNALC. L'écriture de mon livre, telle une catharsis, m'a permis de mettre des mots sur mes maux, de dénoncer cette institution, dans laquelle je ne me reconnais plus et de laquelle je refuse, aujourd'hui, d'être la complice silencieuse.

Mon investissement au SNALC va plus loin que cette étape de dénonciation, il me permet de soutenir les nombreux collègues, qui ont besoin d'être aidés face à cette machine qui les broient. Il me permet aussi de dénoncer les dérives institutionnelles et d'apporter ma pierre au combat que mène le SNALC pour une école de la réussite pour tous.

Ces deux béquilles me permettent de me tenir droite face à cette machine qui voudrait me faire courber l'échine et dont les dysfonctionnements ne cessent de peser sur mes épaules. Seront-elles efficaces et suffisantes pour les années qu'il me reste