

Le tableau noir du mal-être enseignant

Difficile à quantifier, la souffrance au travail existe aussi dans l'Éducation nationale. Isolés, dévalorisés et se sentant insuffisamment soutenus, des enseignants alsaciens témoignent de leur épuisement au quotidien.

Le récent succès du mot-clé #Pasdevaigue sur les réseaux sociaux a révélé l'ampleur du malaise au sein de l'Éducation nationale (L'Alsace du 20 octobre), dont la crise des recrutements était déjà un indice palpable. Des difficultés qui ne sont certes pas spécifiques à l'Alsace, mais que les différents syndicats de la région dénoncent de manière régulière et assez unanime.

« C'est à bout de larmes qu'ils parlent »

« De la souffrance, il y en a, oui !, soupire Laurence Hopp-Fischer, à l'Unsa 67. On le voit aux signalements consignés dans les fiches des RSST qui nous parviennent ». RSST - registres santé et sécurité au travail - mis à disposition des personnels dans les établissements pour relayer tous types de problèmes professionnels, physiques ou psychiques, mais dont l'utilisation ou la transmission est loin d'être systématique.

Au Snuipp 68, par exemple, on évalue qu'une cinquantaine de fiches remontent chaque année dans le département du Haut-Rhin, la plupart émanant du premier degré et dont une moitié aborde des « problèmes d'élèves ». Dans le second degré, il s'agit plutôt de « difficultés matérielles ou relationnelles avec l'équipe de



La solitude de l'enseignant dans sa classe peut être synonyme de souffrance. Photo L'Alsace/Thierry Gachon

direction ». Un constat que corroborent surtout les témoignages que les militants syndicaux recueillent en masse, sans les quantifier. À l'Unsa 67, c'est presque quotidien, et « c'est à bout de larmes que les collègues parlent, quand ils n'en peuvent plus ». Pour le Sgen-CFDT, il est certain que « le mal-être s'intensifie ». Le Snaic, syndicat de profs de collèges et de lycées, évalue que, parmi ses 500 adhérents en Alsace, « une bon-

ne cinquantaine est en souffrance, dix étant dans un état grave ». « On entend parler de suicides dans les établissements depuis environ dix ans », s'attriste le président strasbourgeois Jean-Pierre Gavrilovic.

Des taux d'absence relativement stables

Des profs qui mettent fin à leur jour, « cela existe, et à l'université aussi, on ne connaît pas les chiffres et il est difficile de savoir ce qui est lié au travail ou relève de la vie privée », indique Elisabeth Augé, directrice de la MGEN 68 - Mutuelle générale de l'Éducation nationale - qui rencontre « des professionnels de 57 ou 58 ans épuisés, qui n'en peuvent plus et se demandent comment ils vont tenir ». Pour autant, les taux globaux d'absence, incluant les arrêts maladie ou congés longue durée, sont « relativement stables » ces dernières années, autour de 5 % dans l'académie (5,2 % pour le premier degré, 4,3 % dans le second) et même « moins important

qu'au niveau national » (5,8 % et 4,6 %), selon Jean-Pierre Laurent, secrétaire général adjoint de l'académie de Strasbourg et directeur des ressources humaines.

À la lecture du bilan social, ce dernier ne voit « pas de recrudescence » d'un mal-être, tout en admettant qu'on ne peut « sans doute pas l'appréhender de ce seul point de vue. » De fait, argumentent les syndicats, des profs peuvent prendre sur eux par conscience professionnelle, parce qu'ils culpabilisent d'être absents, qu'ils appréhendent de « ne pas terminer le programme ». Résultat : « ils vont craquer pendant les vacances », ou « d'une autre manière, pour un mal de dos, par exemple, et c'est le burn-out. »

Au niveau national, il est établi que les démissions de jeunes profs sont en hausse. L'académie n'a pas de telles statistiques, mais observe que les demandes de bilans auprès des conseillers « nouvelle carrière » au rectorat, pour des projets de mobilité en interne mais aussi de réorientation

professionnelle, sont en « forte augmentation », passées de 246 en 2010-2011 à 381 en 2016-2017.

Ainsi, à rebours de l'image de fonctionnaires privilégiés véhiculée par l'opinion publique, les profs peuvent se sentir déconsidérés, n'ayant pour eux « ni la paye, ni la reconnaissance sociale », selon l'expression du Sgen-CFDT. Et néanmoins le sentiment qu'on exige toujours plus d'eux.

« La grande majorité se dépatouille »

« Il y a une différence entre la commande de l'institution et ce qui est possible en classe », développent les syndicats, de sorte que « la grande majorité se dépatouille, fait semblant d'y répondre et tout le monde le sait. » C'est particulièrement le cas face aux vagues successives de réformes, en particulier celle du collège, appliquée de manière très inégale selon les équipes.

En outre, rappelle le Snpode, syndicat des personnels de direction, « les élèves d'aujourd'hui demandent une adaptation permanente ; c'est compliqué, entre les valeurs de chacun et le travail au quotidien ». Les profs, contraints de « gérer certains qui ne veulent pas être là », se retrouvent « seuls face à un groupe, une situation professionnelle qui n'existe pas ailleurs », analyse le Sgen-CFDT.

Cet isolement peut expliquer un mal-être, voire le renforcer. D'autant que l'Éducation nationale, structure fortement pyramidale, mise sur la bonne volonté de chacun, davantage que sur les pratiques collaboratives, tout en les considérant comme nécessaires. C'est, ironise un syndicaliste, « un système napoléonien, avec des idéaux du XIX^e siècle, et qui n'est pas entré dans le XXI^e siècle ».

Textes : Catherine CHENCINER

LIRE la suite de ce dossier demain : la démarche de prévention du rectorat.

Repères

• Sont chargés de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents de l'Éducation nationale : les chefs de service (recteur, directeur académique, chefs d'établissement) qui, selon les textes, doivent prendre les mesures nécessaires, soit des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

• Les acteurs de la prévention sont des assistants et conseillers prévention, acteurs de proximité nommés dans les services et établissements, les inspecteurs santé et sécurité au travail, les médecins de prévention. S'y ajoutent les services sociaux.

• L'Éducation nationale compte des instances consultatives, les CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) départementaux et académiques, créés par la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social (article 10). Ceux-ci s'appuient sur les registres santé et sécurité au travail, obligatoires et à la disposition de tous, dans les services, écoles, établissements scolaires et universitaires. Ils peuvent aussi visiter ces lieux de travail et y mener des enquêtes.



Pour les syndicats, les élèves perturbateurs s'en tirent parfois trop facilement face aux professeurs. Archives L'Alsace/Jean-Marc Loos



Les réformes successives ajoutent aux difficultés des enseignants. Archives L'Alsace / Thierry Gachon

L'académie sur le front de la prévention

Tandis que les syndicats lui reprochent de ne pas prendre assez en compte la souffrance des personnels (« L'Alsace » d'hier), le rectorat s'engage dans une démarche expérimentale.

L'an dernier, le CHSCT - comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail - de l'Éducation nationale du Bas-Rhin tirait la sonnette d'alarme : « À ce jour, conditions de travail et souffrance des personnels restent un sujet mal traité par l'administration décisionnaire. » Plus largement, renchérit un membre du CHSCT haut-rhinois, « la santé et la sécurité au travail ne sont pas des priorités ». « Il faudrait plus de médecine de prévention pour se pencher dessus, y compris concernant les personnels encadrants et le management. » En plus de déplorer un manque de réel dialogue social, un autre militant syndical fait le constat d'« un décalage entre les textes et la manière dont l'administration s'en imprègne ».

Des terrains spécifiques

Un manque de « culture » supposé dont l'académie de Strasbourg a peut-être conscience puisqu'elle a accepté de s'engager, il y a deux ans, dans une expérimentation avec l'Aract (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) du Grand Est, pour construire une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS), comme elle en a d'ailleurs l'obligation légale. Figurant parmi six pilotes au niveau national, le rectorat « a obtenu des moyens au-delà de l'ordinaire pour mettre en place des outils, des structures, de façon à préserver la santé des personnels », précise Jean-Pierre Laurent, secrétaire général adjoint de l'académie et directeur des ressources humaines. « Cela fait partie de nos missions. Nous y consacrons beaucoup de temps et de moyens. À travers le déploiement de cette nouvelle méthodologie, nous comptons bien entrer dans un cercle vertueux. » Ce projet, que tous prennent comme une avancée positive, « n'est pas simple ». « La fonction publique,



Situation problématique, facteurs de risques, éventuelles actions... Un jeu auquel Frédérique Thurnherr, de l'Aract Grand Est, fait participer les volontaires. Photo L'Alsace/Hervé Kielwasser

c'est une multitude d'établissements et de services », décrit Frédérique Thurnherr, chargée de mission à l'Aract. Aussi, « plutôt que de procéder de manière unilatérale, l'idée a été d'accompagner les volontaires sur des terrains spécifiques : un lycée bas-rhinois, une école à Colmar, un service administratif au rectorat. » Il a été proposé de passer par un jeu pédagogique servant, pour commencer, de support d'expression. « On donne des méthodes utiles afin que ces personnes relais qui ont été sensibilisées aux RPS, notamment des assistants de prévention, puissent s'en saisir et les adapter, qu'ils soient autonomes. » Le jeu part de situations concrètes et « on remonte, avec des codes couleurs, pour identifier des problématiques qu'on intègre ensuite dans le document unique ». Ce document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit exister sur tous les sites de travail, services administratifs, écoles,

collèges, lycées, rappelle Jean-Pierre Laurent, et mis à la disposition des CHSCT. Il recense les risques pour la santé et la sécurité de tous les personnels, présente les mesures de prévention et leur mise en œuvre. « Nous avons un taux de DUERP proche des 100 %, reprend le DRH, mais la question est de savoir ce qu'on en fait : nous avons une marge de progression sur les RPS. »

Identifier les tensions

Avec l'Aract, les volontaires ont par exemple travaillé sur le cas d'un lycée professionnel dans lequel un nouvel équipement pédagogique ne fonctionnait pas, ce qui a généré de la mauvaise humeur dans toute l'équipe. « L'enseignant concerné a dû rattraper son cours, mais il y a eu des conséquences collectives, notamment sur le chef de travaux, des tensions qu'on identifie, développe Frédérique Thurnherr. On recherche

les causes organisationnelles, les facteurs de risque, les actions possibles et à quelles autres situations cela renvoie. On prend du recul. » De quoi envisager « des solutions à l'échelle de l'établissement et ailleurs ». L'expérimentation est suivie par un comité de pilotage comptant des conseillers techniques du rectorat, des représentants de la médecine préventive et des services sociaux, des ressources humaines, des instances départementales, des CHSCT. Il est présidé par la rectrice Sophie Béjean, « volontaire depuis le début ». « Il y a un mouvement précurseur à Strasbourg, c'est intéressant quand il y a un portage politique », apprécie Frédérique Thurnherr. Avant l'été, l'Aract Grand Est a effectué un bilan de toutes les remontées pour retenir ce qui fonctionne le mieux. Et, à l'instar des autres académies pilotes, l'Alsace contribuera au déploiement d'un plan de prévention national.

Textes : Catherine CHENCINER

Des dispositifs d'aide « sous-dimensionnés »

« Dispositifs insuffisants. Des dispositifs de soutien des personnels en difficulté existent, mais ils sont méconnus et « totalement sous-dimensionnés », selon l'Unsa 68. Ainsi, la médecine de prévention a « l'équivalent de deux temps plein pour près de 27 000 agents dans l'académie ». Les assistants sociaux sont au nombre de huit. « Si un enseignant ne s'en sort pas, ce n'est pas qu'il n'est pas doté des bons outils éducatifs, mais, du coup, on lui envoie un conseiller pédagogique. »

« Il faut parler ». « Avant le burn-out, il faut parler », sait Jean-Pierre Laurent, DRH. Dans chacun des deux départements existe un réseau anonyme d'écoute PAS de la MGEN, la Mutuelle générale de l'Éducation nationale. En outre, trois rendez-vous avec un(e) psychologue peuvent être pris gratuitement. Le bilan social de l'académie fait apparaître que 47 agents y ont eu recours en 2013-2014, dont trois en urgence, contre 62 en 2016-2017. Car « c'est difficile de reconnaître son mal-être », note Élisabeth Augé, directrice de la MGEN 68, qui a aussi l'expérience d'une plateforme nationale d'accueil (tél. : 0805 500 005).

« Mobilités de carrière. La cellule d'écoute CCAP (conseil carrière accompagnement professionnel des personnels) au rectorat évolue et, selon le DRH, est plus axée depuis la rentrée sur « des problématiques d'environnement professionnel, liées aux risques psychosociaux, aux discriminations, aux violences... » L'aspect « mobilités de carrière » est à présent du ressort d'une autre cellule « qui se met en place ». Mais, relève l'Unsa 67, « les autres postes dans l'Éducation nationale sont rares et peu de collègues obtiennent une mobilité vers d'autres administrations ». Quant aux congés de formation, il y a « bien plus de demandes que d'élus ».

« Santé et sécurité au travail. Les enseignants ont la possibilité d'exprimer leurs difficultés, psychologiques ou matérielles, via les structures de santé et sécurité au travail prévues par le législateur, en particulier les registres ouverts dans les écoles, collèges, lycées et services. Les CHSCT ont pour mission d'intervenir dans les établissements en difficulté, même s'il leur arrive de se heurter à des résistances et si leurs préconisations ne sont pas toujours suivies d'effets. « Nous sommes des lanceurs d'alerte, nous n'avons pas de baguette magique. Plus que pour éteindre des incendies, on peut agir sur la prévention à long terme », défend l'Unsa 68.

« Enquêtes et ateliers. Les CHSCT peuvent au besoin lancer des enquêtes, comme auprès des jeunes stagiaires, des psychologues scolaires... Il leur revient aussi de recommander la mise en place de formations et d'ateliers sur les risques psychosociaux. La MGEN est sollicitée, dans le cadre d'une convention avec l'Éducation nationale, par exemple pour des séances sur la voix, les bonnes postures... « Des intervenants viennent à la demande pour des conférences interdisciplinaires pour évoquer les relations avec les élèves, les parents, l'administration et entre enseignants », précise sa directrice haut-rhinoise, Élisabeth Augé.

« Risques du métier. Enfin, face aux risques du métier, les enseignants de la maternelle à l'université peuvent s'adresser, entre autres, à l'Autonome de solidarité laïque à même de leur proposer des conseils juridiques, avec ou sans plainte, en plus d'un soutien psychologique. Elle note que sur environ 200 dossiers par an dans le Haut-Rhin, la part de ceux liés au mal-être augmente, soit des cas de harcèlement, de violences, de menaces et d'insultes, notamment numériques.

Quand la classe rend malade