



Exemple d'alerte d'un CHSCT

Ce document a été rédigé par des membres d'un CHS-CT pour alerter un rectorat des effets sur la santé des personnels des graves dysfonctionnements de l'équipe de direction d'un collège.

La démarche peut être reproduite par une équipe dans un établissement.

Elle consiste à partir d'un constat assez précis, circonstancié, objectif quand c'est possible, des atteintes à la santé physique et mentale des personnels.

Dans un deuxième temps, on fait aussi une liste détaillée des éléments auxquels les personnels attribuent la dégradation. Plus les éléments sont décrits de manière factuelle, avec des dates, des durées, des quantités, des fréquences, des citations, plus le lien avec les atteintes à la santé est difficile à contester.

Plusieurs enseignants du collège XXXXXXX ont alerté au début du mois de juin les membres du CHS-CT sur une situation très préoccupante de « mal-être » important au travail qui a des répercussions sur leur santé.

A cette date, pas moins de huit enseignants témoignent ressentir depuis cette année ou l'année précédente plusieurs des effets suivants :

- Une fatigue anormale, qui se manifeste surtout en fin de journée. Certains déclarent se sentir épuisés certains jours.
- Une impossibilité ou plus grande difficulté à se libérer du travail. Des collègues disent ne plus avoir la possibilité de « décompresser », avoir l'« impression de ne plus avoir de vie en dehors ». Ils constatent qu'ils mettent plus de temps à faire leur travail. Plusieurs personnes déclarent avoir abandonné des activités de loisir du fait de la fatigue, de la démotivation et du manque de temps libre.
- Une impression fréquente ou quotidienne de ne pas pouvoir tout gérer, de ne pas pouvoir tout « boucler » dans ces conditions (le travail et les obligations de la vie privée et familiale).
- Un changement de comportement au travail et/ou dans la vie privée : perte d'enthousiasme, d'entrain ou irritabilité (d'où des « clashes » entre collègues plus fréquents, dans la salle de repos entre autres et un climat de méfiance s'est installé. Le travail en équipe est devenu plus difficile.
- Un sentiment d'inutilité dû à la perception d'une moindre efficacité dans le travail, du rejet et du refus systématique des idées ou projets proposés.
- Une moindre lucidité dans le travail : en classe (dans les situations pédagogiques ou face à certains comportements), perte de matériel, de copies, problèmes de concentration dans la correction et la préparation des cours.
- Un sentiment de déconsidération.

- Une démotivation qui se manifeste par le renoncement à des projets pédagogiques, un moindre investissement dans la vie de l'établissement, une volonté de s'en couper en dehors des heures de présence.

Enfin, trois collègues nous ont déclaré avoir été arrêtés plusieurs jours pour des problèmes de santé liés à leur situation professionnelle.

Parmi les causes auxquelles les collègues attribuent ce « mal-être » au travail et leurs problèmes de santé, nous pouvons citer principalement :

- 1) **L'organisation du travail, en particulier la conception des emplois du temps.** La volonté, louable en principe, du chef d'établissement de mixer des publics a conduit pour chaque classe à la création d'un nombre invraisemblable de groupes (jusqu'à 10) à composition variable. Ainsi, sur une même classe de Sixième peuvent intervenir 18 professeurs différents mais dont 4 seulement ont la classe entière. Il en résulte des emplois du temps « à trous » pour les enseignants comme pour les élèves. Il n'est pas rare de trouver des enseignants qui ont entre 5 et 10 heures de « trou » dans la semaine. Deux exemples. A) Une enseignante alterne systématiquement sur une journée, une heure de cours avec une heure de libre. B) Il existe une heure de la semaine où la permanence est occupée par 97 élèves alors qu'aucun enseignant n'est absent (et donc souvent plus dès qu'il manque un professeur).

Ces « trous » hachent le rythme de travail des enseignants et gênent un travail suivi alors qu'une bonne part du travail de correction ou de préparation demande des plages assez longues. Ce temps ne peut être utilisé ni pour le travail, ni pour un repos réparateur. Les enseignants doivent donc prendre encore plus sur leurs soirées ou les week-ends.

Certaines décisions de la direction viennent aussi déséquilibrer ponctuellement l'organisation du rythme de travail des enseignants. Les enseignants sont habitués aux périodes de fin de trimestre plus lourdes du fait des bulletins à remplir, du travail d'orientation, des conseils de classe. Cependant, placer quatre conseils de classe successifs, dont le dernier commence après 20 heures, au terme d'une journée de travail et à la veille d'une autre provoque une fatigue inutile dont les enseignants ne peuvent récupérer les jours suivants et qui au contraire se cumule et s'aggrave.

- 2) **Une charge de travail croissante du simple fait d'obstacles organisationnels.** Les enseignants doivent travailler plus pour simplement maintenir le niveau d'efficacité qu'ils exigent d'eux-mêmes sans que ce travail supplémentaire ne puisse l'améliorer. Entre autres, ils sont confrontés aux problèmes posés par l'incompréhension des élèves face aux emplois du temps très complexes et à la composition de groupes à « géométrie variable ». Ainsi, ils doivent souvent répondre aux mêmes questions organisationnelles, ou gérer les erreurs d'emplois du temps des élèves qui entraînent des « oublis » de matériels. La prise en charge d'enfants qui ont passé dans la journée plusieurs heures de permanence s'avère aussi plus pénible. Ces derniers sont fatigués et énervés par des journées plus longues pendant lesquelles ils se retrouvent fréquemment dans des salles d'études surpeuplées et/ou avec une surveillance minimum (une seule aed qui surveille deux salles de permanence).
- 3) **Des difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.** De nombreux enseignants n'ont qu'une demi-journée de libre alors qu'il est en général possible d'en obtenir deux. Par ailleurs, le premier vœu des enseignants, demandé pour la réalisation des EDT, a souvent été refusé ou ignoré. Plusieurs collègues signalent des effets importants de ces problèmes d'emploi du temps sur

l'organisation de leur vie privée et familiale ce qui a en retour des effets sur leur travail et leur bien-être au travail.

4) **Une disproportion croissante entre les objectifs et les moyens des personnels pour les réaliser.**

Par exemple, comment peuvent-ils assurer le suivi des élèves quand ils ne savent pas qui sont les autres professeurs d'un élève dans une classe ?

De nos jours, l'enseignement frontal et magistral a disparu des collèges. Faire face à une classe de 20 à 30 jeunes pour enseigner demande une disponibilité, une attention et une lucidité importante pour enchaîner les activités pédagogiques « lire » les réactions des élèves et y répondre de manière appropriée. Les enseignants qui subissent les conditions que nous avons décrites plus haut perdent de cette lucidité et de cette disponibilité. Ils ressentent donc une diminution de leur efficacité qui les affecte et pire, encore, n'étant plus en mesure d'apporter les réponses les plus appropriées aux élèves, la relation avec ces derniers peut se détériorer.

5) **La mauvaise communication dans l'établissement.** Le chef d'établissement donne des informations sur un même sujet qui diffèrent selon les moments ou les interlocuteurs. Il donne aussi des informations inexactes à propos d'avis ou de positions d'enseignants à d'autres personnels. Les enseignants passent donc une partie de leur temps à vérifier les informations et sont dans une incertitude permanente.

Les collègues vivent aussi très péniblement le refus de toute discussion sur certains points et des réactions du chef d'établissement très déplacées voire violentes verbalement.

6) **La perception d'un manque de soutien.** Dans certains cas, comme des annonces de cartes scolaires, le chef d'établissement a pu faire preuve d'un manque de considération très important à l'égard des collègues concernés. Une collègue n'avait pas été prévenue, une collègue a été prévenue « entre deux portes » et une autre informée brutalement à peu près en ces termes « Vous n'aurez plus de problème de complément de service, votre poste est supprimé. » Mais de manière générale, la non prise en compte, voire le rejet brutal, des avis ou opinions affecte un grand nombre de personnels.

7) **Des pressions émotionnelles ou sociales qui se manifestent par des mises en causes quelquefois publiques de l'honnêteté et de l'éthique des enseignants** par le chef d'établissement de vouloir.

Ainsi, un enseignant s'est entendu dire par le principal que des parents craignaient qu'en cas de désaccord avec lui, il ne s'en prenne à la scolarité de leurs enfants. Jusqu'à ce qu'il découvre qu'elle n'était pas fondée en parlant avec les parents concernés, cette remarque l'a profondément affecté car elle mettait en cause l'image que les parents pouvaient avoir de sa personnalité et de son éthique.

Les représentants du personnel FSU du CHS-CT.