



Débattre de la réforme du lycée par la souffrance au travail qu'elle génère **Guide à l'animation d'une heure d'information syndicale**

Dans de nombreux lycées, la préparation de la rentrée entraîne une détérioration des relations professionnelles, tensions graves dans les équipes, mais aussi de malaises individuels divers multiples.

Le responsable en est le ministre et ses choix jusqu'au-boutistes en matière de structure (les spécialités), de programmes, de calendrier de mise en œuvre etc..

Cette fiche propose des pistes pour nourrir la réflexion et l'action collective contre la réforme et ses effets néfastes sur la santé et le bien-être au travail des personnels.

Documents d'aide, en ligne : <https://www.snes.edu/Reforme-du-lycee-et-souffrance-au-travail.html>

Vous trouverez ci-après :

- une proposition de méthode pour des réunions ;
- quelques éléments sur les risques psychosociaux et sur les registres de santé et sécurité au travail qui peuvent être utilisés pour témoigner des effets actuels et à venir de la réforme sur la santé et sur les conditions de travail ;
- une grille d'analyse qui permet de faire correspondre les différentes dimensions des risques psychosociaux aux caractéristiques de cette réforme telles qu'elles sont vécues par les personnels dans les établissements.

Propositions pour l'heure mensuelle d'information syndicale ou toute autre réunion

- Faire apparaître et décrire collectivement les aspects de la réforme à venir et de sa mise en place cette année auxquels ces atteintes peuvent être attribuées (voir grille).

- Faire figurer ce relevé dans le Registre santé sécurité au travail (RSST) de l'établissement, en envoyer copie aux sections académique et nationale (secgene2@snes.edu) du SNES-FSU.

Le SNES national le fera figurer dans le dossier prévu au CHSCT ministériel du 27 juin 2019, où il a fait mettre à l'ordre du jour la réforme du lycée. Dans l'établissement, ce peut aussi être la base d'une intervention en CA, d'un point presse etc.

Pour information, l'action du SNES-FSU au CHSCT ministériel

Le 1er avril 2019, le SNES a fait adopter les deux avis suivants :

Avis n°1 : le CHSCTMEN a déjà alerté à plusieurs reprises et demandé à être consulté en amont des réformes du lycée général et du baccalauréat. Le CHSCTMEN demande qu'une véritable prévention primaire soit mise en œuvre avant toute réforme.

Avis n°2 : au vu de l'exposé présenté ce jour en séance plénière de l'instance, le CHSCTMEN constate que les réformes du lycée général et du baccalauréat entraînent déjà une augmentation considérable des risques psychosociaux. En conséquence, le CHSCTM demande l'abandon de cette réforme.

Voir le détail des actions en CHSCT-MEN en ligne.

Quelques repères

Le ministre joue avec la santé des personnels. Ce n'est pas la loi.

Article L4121-1 du code du travail : l'employeur « prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° Des actions de **prévention des risques professionnels** et de la pénibilité au travail ;

2° Des **actions d'information et de formation** ;

3° La **mise en place d'une organisation et des moyens adaptés**. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

La jurisprudence a précisé la responsabilité de l'employeur dans ce domaine, en substituant à l'obligation de moyen, une obligation de résultat dans la protection de la santé de ses employés.

La Santé : l'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la santé comme un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.

Toujours selon l’OMS, la santé mentale est un « état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d’être en mesure d’apporter une contribution à la communauté ».

Les risques psychosociaux (RPS) sont une catégorie de risques professionnels.

Définition extraite du rapport Gollac, 2011 : « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d’emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d’interagir avec le fonctionnement mental ».

Vademecum ministériel : <https://www.education.gouv.fr/cid4253/sante-bien-etre-securite-travail.html>

Grille de lecture des difficultés générées par la mise en place de la réforme du lycée

Cette grille s'inspire des définitions des 6 domaines de risques psychosociaux, définis par le *vademecum en matière de prévention des risques psycho-sociaux du ministère de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche*. Ce ne sont que des exemples et la liste n'est pas exhaustive ni à renseigner obligatoirement dans son intégralité. Vous pouvez l'adapter et l'enrichir avec les faits que vous vivez dans votre établissement.

<p><i>D'après les remontées des collègues, la réforme du lycée voulue par le ministre de l'Éducation nationale entraîne ou entraînera les effets suivants impactant la santé des personnels</i></p>	<p><i>Situation du lycée</i></p>	<p><i>En matière de santé et de conditions de travail, le ministère considère comme essentielle la prise en compte des éléments suivants (facteurs de risques ou de prévention selon les extraits)</i></p>
<p>Charge de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cours et évaluations à préparer du fait des nouveaux programmes sur deux niveaux. - Réunions pour mise en place de la nouvelle organisation. - Mise en place de nouvelles modalités de travail qui impliquent des concertations supplémentaires. - Organisations des nouvelles épreuves communes du contrôle continu (+ examen blanc) 		<p>DOMAINE 1 : Exigences du travail Extrait du vademecum ministériel :</p> <p>a. la quantité de travail s'apprécie en termes de volume de tâches à réaliser par agent et de temps de travail. (...)</p> <p>b. la pression temporelle au travail concerne les horaires atypiques, le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour faire son travail ou d'avoir à commencer une tâche avant d'en avoir terminé une autre, et tout ce qui est lié à la notion d'urgence ;</p> <p>c. la complexité du travail peut renvoyer aux missions exercées, à la législation et à la réglementation souvent foisonnantes, mais aussi à l'organisation du travail : polyvalence, suppléances, glissements de tâches ;</p> <p>d. les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle renvoient tant aux horaires eux-mêmes qu'à leur prévisibilité, (...) aux travaux emportés et réalisés dans des espaces personnels (domicile, lieu de vacances...), à certains usages des outils de communication</p>

		<i>(nouvelles technologies de l'information et de la communication).</i>
<p>Charge émotionnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> - Devoir présenter positivement la réforme aux élèves alors que l'on est impacté (perte de poste, complément de service, discipline qui disparaît, dispositifs qui disparaissent). - Inquiétude de faire du tort aux élèves en mettant en place cette réforme - Difficultés à préparer l'orientation des élèves 		<p>DOMAINE 2) Les exigences émotionnelles</p> <p>Extrait du vademecum ministériel :</p> <p><i>Elles concernent tous les agents en contact direct avec les publics(...)</i></p> <p><i>Cela implique de maîtriser ses propres émotions et de faire en permanence « bonne figure ». Le contact avec le public est potentiellement source de tensions qui peuvent être plus ou moins fréquentes et d'intensités variables.</i></p> <p><i>Un aspect spécifique et très important pour nombre d'agents des services publics concerne le contact avec la détresse sociale et la souffrance sous toutes ses formes.(...)</i></p>
<p>Réduction de l'autonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choix pédagogiques contraints par les moyens, la structure, les emplois du temps (progressions communes, groupes à effectifs réduits, barettes...) - Flou autour de la mise en place concrète de la réforme, informations parcellaires, empêchant le débat entre collègues. 		<p>DOMAINE 3) L'autonomie et les marges de manœuvre,</p> <p>Extrait du vademecum ministériel :</p> <p><i>Le statut même de fonctionnaire ou d'agent public implique d'appliquer les politiques décidées par le législateur ou l'autorité territoriale qui établissent des objectifs mais vont parfois aussi assez loin dans la définition de comment ceux-ci doivent être atteints. Une tradition centralisatrice, des procédures sous pression du risque juridique, la traçabilité, la proximité de la sphère politique sont autant de facteurs qui peuvent conduire à une faible autonomie alors même que le niveau de formation initiale des fonctionnaires, en moyenne élevé, devrait leur permettre d'utiliser à bon escient des marges de manœuvres dans l'exercice de leurs missions pour faire face à une variabilité de certaines situations de travail.</i></p> <p><i>Lorsque les marges de manœuvre ne sont pas suffisantes, l'autonomie peut être facteur de</i></p>

		<p>risque psychosocial. (...) Enfin, la possibilité d'échanger et de débattre, de donner son avis, d'exprimer ses attentes sur son travail et d'être écouté est un facteur de préservation de la santé et de qualité du service public. Il est permis de penser que les exigences émotionnelles peuvent aussi exister dans les relations avec la hiérarchie, avec les subordonnés et entre pairs.</p>
<p>Relations entre membres de la communauté éducative</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pression sur des collègues pour prendre des nouveaux enseignements - Désaccord entre collègues sur le fait d'accepter ou pas la prise en charge de nouveaux enseignements. - Conflits sur la répartition des heures entre disciplines pour les nouveaux enseignements. Conflit sur la répartition des heures de marges. - Isolement de collègues porteur d'une position ou d'une autre. - Difficulté à trouver du sens au programme. - Arrêt brutal de dispositifs dans lesquels des collègues étaient investis. - Pression sur les HS. 		<p>DOMAINE 4) Les rapports sociaux au travail, relations au travail et la reconnaissance au travail</p> <p>Extrait du vademecum ministériel :</p> <p><i>Le premier aspect concerne la coopération de la part des collègues, ressource essentielle là où les notions d'équipe ou de service ont été préservées, et inversement facteur de risque grave dans les situations d'isolement ou de mise à l'écart du collectif de travail.</i></p> <p><i>Le deuxième facteur est le sentiment d'utilité du travail effectué qui prend une dimension d'évidence dans nombre de secteurs de la fonction publique mais peut être mis à mal lorsque des missions sont bouleversées ou supprimées.</i></p> <p><i>La notion de soutien social renvoie d'une part à la capacité et à la volonté de la hiérarchie immédiate de soutenir les agents dans leurs missions et de les aider à faire face aux difficultés, d'autre part et plus globalement aux signes de reconnaissance. (...)</i></p>
<p>Dilemmes moraux, éthiques, déontologiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dilemme dans la présentation des spécialités aux élèves : « vendre » sa discipline à tout prix pour conserver ses heures, au risque de leurrer les élèves. - Concurrence entre disciplines : pour garder des élèves en Terminale, vendre 		<p>DOMAINE 5) Les conflits de valeur</p> <p>Extrait du vademecum ministériel :</p> <p><i>(...) La notion même de « service public » se définit en termes de valeurs : égalité d'accès, protection des citoyens, services aux usagers...</i></p> <p><i>(...) La mise en débat du périmètre</i></p>

<p>sa discipline (surnoter etc.) ? sauver son poste , et faire sauter les postes des autres ?</p>		<p><i>même de l'Etat, les décisions prises sur la définition des missions de service public et sur la définition de leurs moyens, une organisation du travail inadaptée aux besoins des usagers sont autant d'éléments qui peuvent être à l'origine de souffrances éthiques pour les agents. Certains d'entre eux peuvent alors ressentir une forte contradiction entre ce qu'ils vivent au quotidien et ce qu'ils estimerait nécessaire pour faire un travail en conformité avec leurs convictions, ce que l'on peut appeler la « qualité empêchée».</i></p>
<p>Insécurité - Incertitudes sur le maintien des postes, en particulier ceux liés aux options.</p>		<p>6) Insécurité socio économique Extrait du vademecum ministériel : <i>L'insécurité ressentie peut également être générée par l'évolution du cadre de travail des agents, de ses missions, de la localisation géographique de son activité.</i></p>