



CONDITIONS DE TRAVAIL ET SANTE DES ENSEIGNANTS :

LE SE-UNSA MENE L'ENQUETE

Cette initiative est dans l'action que le SE-UNSA mène depuis 2005 en faveur de la santé au travail parce que nous sommes déterminés à combattre les carences de notre ministère en la matière

Notre employeur assure le service minimum pour l'application de la réglementation en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail. La campagne médiatique du Ministre avant la rentrée, qui oubliait ses personnels sur les mesures liées à la « pandémie grippale », prouve le bien fondé de notre combat pour obtenir une véritable politique de santé pour les personnels

Le Ministère de l'Education nationale n'accorde pas à ses salariés l'attention, l'accompagnement voire l'aide qu'ils sont en droit d'attendre.

Notre employeur ne peut continuer à ignorer le rôle des Comités d'Hygiène et de Sécurité, instances consultatives idoines. Ils doivent être saisis des questions liées à la santé des personnels et pas seulement à la sécurité des locaux afin que s'élabore une réelle politique de prévention d'accompagnement et de suivi des personnels tout au long de leur carrière.

Cela passe par :

- une organisation du travail qui respecte les personnels (charge, rythme et pénibilité du travail) ;
- l'instauration d'une véritable médecine du travail dans notre champ professionnel pour assurer un suivi médical régulier des personnels et une surveillance des lieux d'exercice ;
- le développement de la médecine de prévention notamment pour la protection des personnels contre les risques professionnels sur les lieux de travail, les maladies professionnelles, les accidents du travail ;
- des mesures pour prendre en compte l'allongement des carrières dû à la loi sur les retraites.

Le SE-UNSA constate la carence de notre ministère en matière de santé au travail. Cette carence se retrouve en matière de « Gestion de Ressources Humaines », la gestion primant sur l'Humain.

Les collègues, touchés au cours de leur carrière par un problème de santé (maladie, accident...) et ayant des conséquences sur sa vie professionnelle, restent isolés.

Le ministère a mis en œuvre en 2007, de nouveaux dispositifs pour ces personnels, mais malgré nos multiples demandes, reste dans l'incapacité de présenter un bilan sérieux de ce qui a bénéficié à nos collègues.

Les témoignages qui remontent du terrain montrent qu'il est nécessaire que l'administration se dote de personnes ressources formées en GRH et en nombre suffisant.

Les salariés que nous sommes ne doivent plus être isolés en cas de difficulté, doivent pouvoir s'adresser à des interlocuteurs de proximité, et bénéficier rapidement de solutions adaptées si besoin

Nos conditions de travail ont un impact sur notre santé !

Face à ces carences, le SE-UNSA entend agir à tous les niveaux pour que cela change !
C'est le sens de l'enquête que nous avons menée

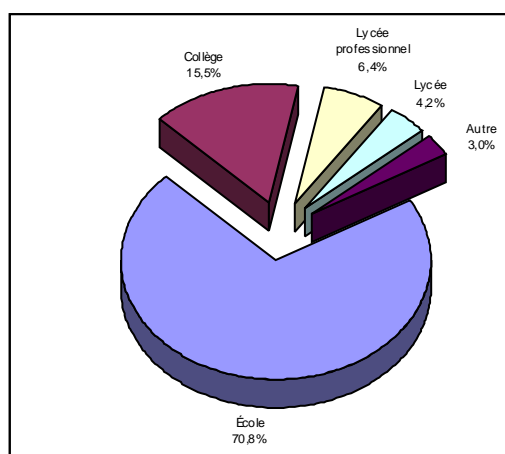
5000 enseignants publics, de la maternelle au lycée, ont répondu en un mois

Pour le SE-UNSA c'est un succès qui confirme l'intérêt que porte la profession à cette question sensible de la santé au travail. Ce questionnaire était accessible via notre site.

Les enseignants ont répondu massivement. Parmi eux, la surreprésentation des enseignants des écoles montre une sensibilité importante à ces questions.

S'agissant du second degré, les enseignants en collège et en lycée professionnel ont aussi été nombreux à s'exprimer.

De plus, les inquiétudes liées aux pandémies grippales, à cette rentrée réactivent leurs interrogations en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail.



Cette sensibilité aux questions de la santé au travail traverse toutes les tranches d'âge dans la carrière, mais les jeunes ont particulièrement bien répondu.

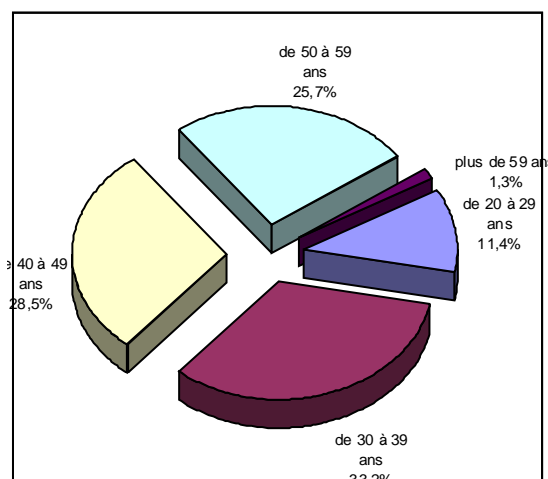
Contrairement à des idées reçues, les collègues en fin de carrière ne sont pas les seuls à être sensibilisés à ces problèmes, même s'ils ont répondu à hauteur de 25%.

Les collègues en milieu de carrière sont concernés à hauteur de 29%.

La tranche des 30-39 ans a répondu à hauteur de 33%,

Le nombre de réponses des collègues âgés de 20 à 29 ans ont répondu à hauteur de 12%

Pour le SE-UNSA, les réponses de ces jeunes collègues de 20 à 40 ans révèlent leur intérêt voire leur préoccupation sur ces questions. De plus on peut faire l'hypothèse qu'ils sont plus familiarisés avec l'outil internet et qu'ils ont tendance à répondre plus facilement à ce type de questionnaire.





En matière de « politique de santé », les enseignants revendiquent d'être considérés comme des salariés à part entière

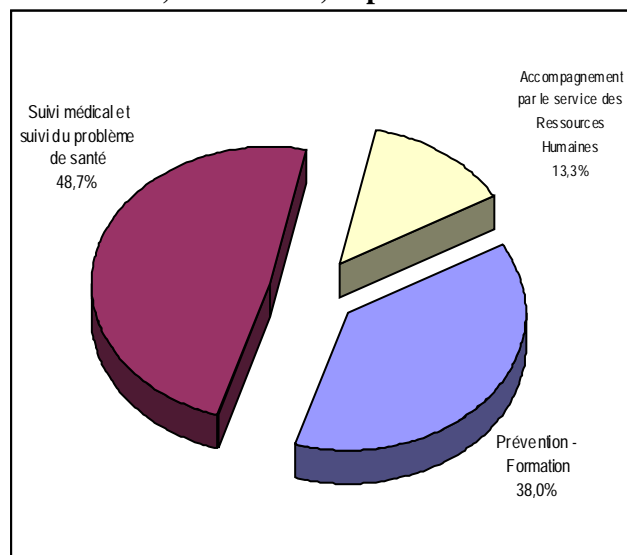
L'Etat e employeur ne peut plus continuer à ignorer la nécessité d'une « politique de santé » pour ses salariés.

Les enseignants sont très conscients que des problèmes de santé peuvent avoir des conséquences sur l'exercice de leur métier et inversement, ils établissent un lien direct entre les conditions de travail et la dégradation possible de la santé.

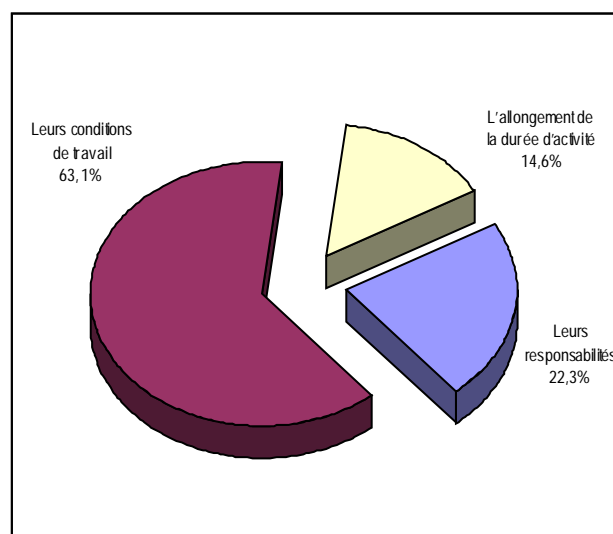
Ils attendent prioritairement de leur administration un suivi médical organisé en cas de problème de santé.

REPONSES DES COLLEGUES SUR CETTE PARTIE DU QUESTIONNAIRE

Quelle devrait être, à votre avis, la priorité de l'administration ?

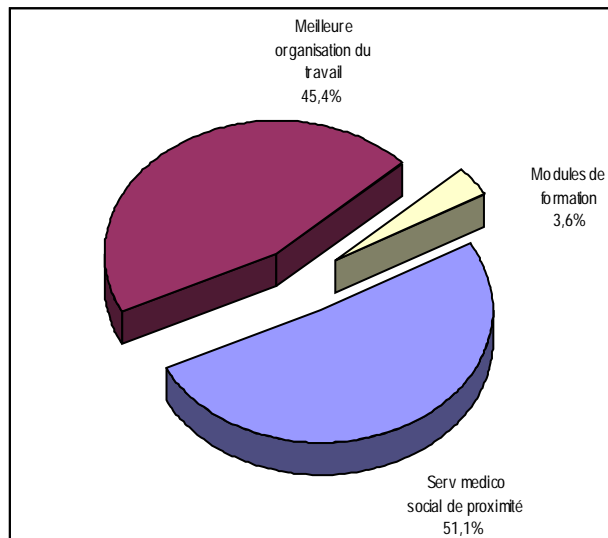


Qu'est- ce qui fragilise le plus l'état de santé des enseignants ?

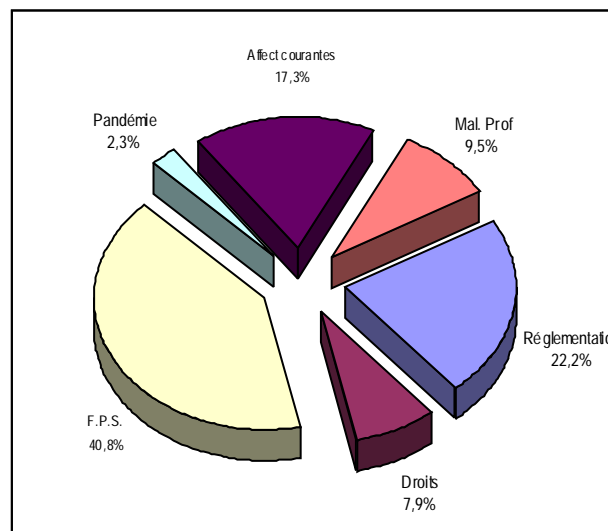




Quelles missions l'Éducation Nationale doit-elle assurer, selon vous, en matière de prévention pour la santé de ses personnels ?



Quels domaines relatifs à la santé vous semblent incontournables en formation initiale et continue ?



Lorsqu'on interroge les collègues sur ce qui les fragilise le plus, ce sont les conditions de travail qui priment sur le poids des responsabilités et l'allongement de la durée d'activité.
Le ministère doit prendre en compte ce constat.



PREVENTION AIDE ET SUIVI DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

Un problème !

Aujourd'hui, il n'existe qu'un seul dispositif d'aide et de suivi dans l'éducation nationale. Ce sont les réseaux dits « P.A.S. » qui sont le fruit d'une convention entre le ministère et la principale Mutuelle des enseignants, la MGEN :

Origine : Accord cadre entre la MGEN et MJENR de 2003 et renouvelé en 2008 pour une durée de 5 ans, entre la MGEN et les Ministères de l'Éducation Nationale (MEN) et de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR).

Objectif : Favoriser le maintien et la réinsertion professionnelle des personnels de l'Éducation nationale et/ou de l'Enseignement supérieur et de la Recherche soumis à des risques professionnels particuliers, ou fragilisés, ou atteints par des affections entraînant une difficulté dans leur exercice professionnel

Financement : 50 % Education nationale (sur budget action sociale) et 50 % MGEN

Pilotage : MGEN

Bilan présenté par la MGEN au Comité Technique Paritaire Ministériel du 1^{er} octobre :

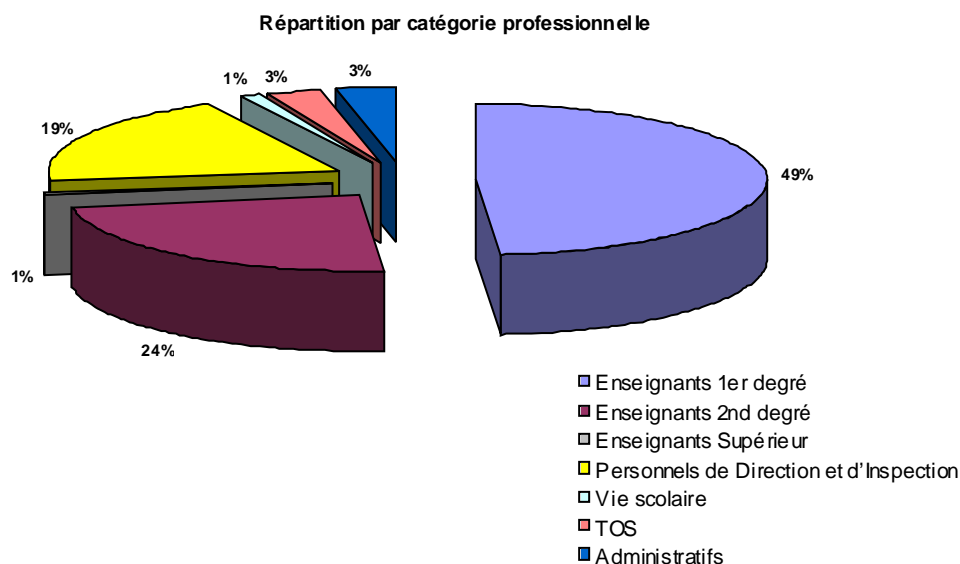
- Actions menées :

Action de prévention santé au travail = 42,25% des actions menées

Aide et suivi des personnels en difficulté = 34,34% des actions menées

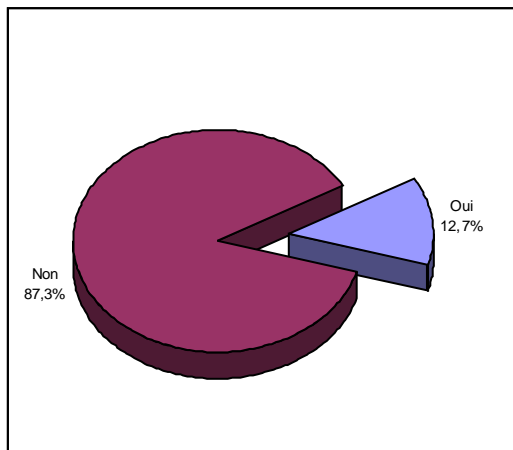
Formation des professionnels de l'EN = 18,41% des actions menées

- Bénéficiaires de ces actions





87% DES COLLEGUES AYANT REPONDU AU QUESTIONNAIRE NE CONNAISSENT PAS L'EXISTENCE DES RESEAUX « P.A.S. » POURQUOI ?



Le bilan des réseaux « P.A.S » montre que 75% des personnes qui ont bénéficié du dispositif sont des enseignants

Etonnant ? Pas pour le SE-UNSA.

Notre ministère fait le service minimum dans l'application de la réglementation sur la santé, l'hygiène et la sécurité. Il en est de même pour l'information des personnels.

Le site du MEN, ne donne aucune indication sur l'existence de cet accord cadre avec la MGEN, les objectifs visés, l'implantation de ces réseaux.

Les conventions entre rectorats, IA et les MGEN locales n'existent pas partout :

- Par conséquent, nos collègues sont peu, mal ou pas du tout informés.
- Cette aide n'est pas efficace partout

Réseau « PAS », la médecine du travail pour l'Education Nationale ? Pas pour le SE-UNSA !

La convention avec la MGEN, prévoit effectivement d'apporter à nos collègues des outils d'accompagnement.

Pour autant, le SE-UNSA estime que cela ne peut se substituer à ce que devrait être un véritable service de médecine de prévention et de santé.

D'ailleurs, la MGEN se prononce sans ambiguïté pour l'instauration de la médecine du travail dans l'éducation nationale et ne considère pas les actions menées comme relevant de ce qui devrait être de la responsabilité de cette médecine du travail.

Notre employeur ne peut donc pas se défausser sur les réseaux « PAS » quelle que soit la qualité reconnue du service rendu aux personnels.



PROBLEMES DE SANTE EN COURS DE CARRIERE

L'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité) a un impact sur la santé.

La deuxième partie du questionnaire s'adressait plus particulièrement aux collègues ayant connu une rupture professionnelle pour raisons de santé.

Face à l'opacité du système et l'absence de dialogue social sur ces questions, le SE-UNSA veut s'appuyer sur le témoignage des collègues pour obtenir de l'administration :

- des bilans clairs et chiffrés des difficultés de santé rencontrées par les personnels,
- une évaluation des propositions,
- un état des lieux des actions menées localement.

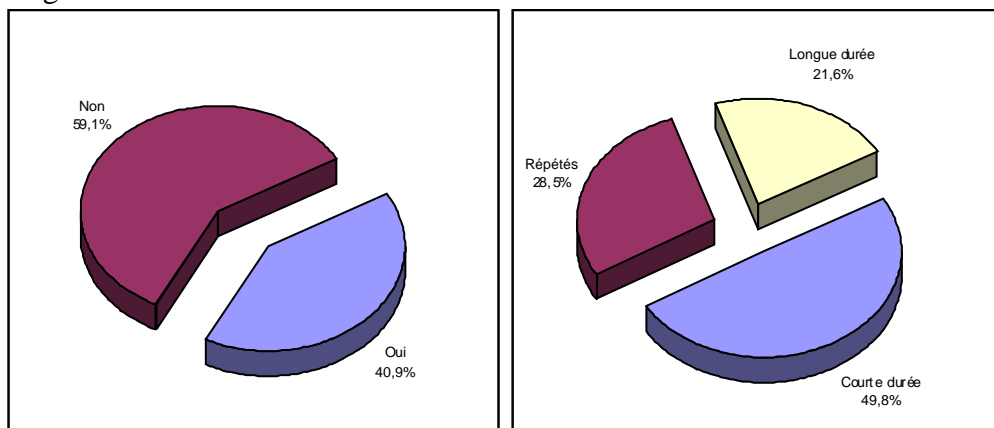
Pour nos collègues, l'organisation du travail (charge, rythme, pénibilité) a eu un impact sur leur santé. Oui, la spécificité de la pratique professionnelle de l'enseignement crée une pénibilité du métier qui n'est pas reconnue par l'institution. Il en est de même pour la répercussion des différents lieux d'exercice, de l'environnement professionnel (banlieues sensibles, milieux ruraux isolés).

Le questionnaire :

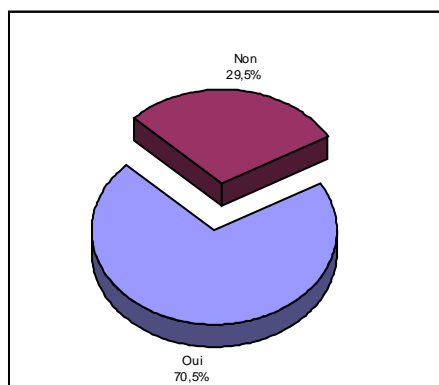
- Avez-vous eu des problèmes de santé au cours de votre carrière ?

60% des collègues ont répondu par la négative, mais ils restent sensibles à cette problématique puisqu'ils ont répondu au questionnaire.

Pour les 40% qui ont répondu positivement, 30% ont eu des arrêts de maladie répétés, 21% des arrêts longs



- Pensez-vous que le (ou les) problèmes de santé que vous avez rencontrés ont un rapport avec l'exercice de votre métier ?





LE MINISTERE NE PREND PAS EN COMPTE L'EXISTENCE DES RISQUES PSYCHO SOCIAUX

Notre employeur doit prendre la mesure de ces risques psychosociaux qu'aujourd'hui elle ignore. Les enseignants aussi, connaissent l'épuisement professionnel

Risques psycho sociaux :

D'après le Ministère du Travail, les risques psychosociaux recouvrent des risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement, épuisement professionnel, violence au travail... Ils peuvent entraîner des pathologies professionnelles telles que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, mais aussi générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires voire entraîner des accidents du travail.

D'après l'INSERM, les facteurs psychosociaux au travail désignent un vaste ensemble de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle, d'où leur complexité et leur caractère souvent composite.

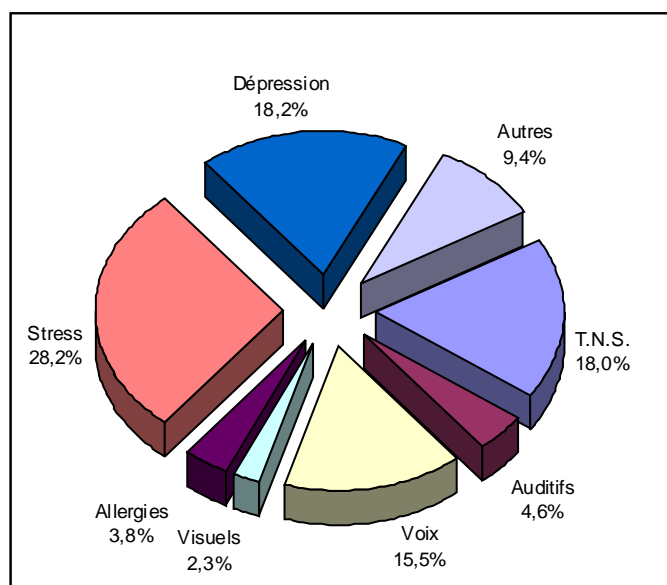
- Le stress est bien un facteur de déstabilisation pour nos collègues : la surcharge de travail, le manque de temps, les conflits entre collègues ou avec le supérieur hiérarchique, sont des exemples de difficultés que l'on peut rencontrer dans le métier...

- La dépression existe et traduit une souffrance au travail. L'employeur ne doit pas systématiquement la négliger.

- La problématique de la reconnaissance des maladies professionnelles est posée (troubles musculo-squelettiques-troubles de la voix) avec les actions de formation et de prévention que cela doit impliquer, dès l'entrée dans le métier.

Le questionnaire :

Classement des troubles de santé subis



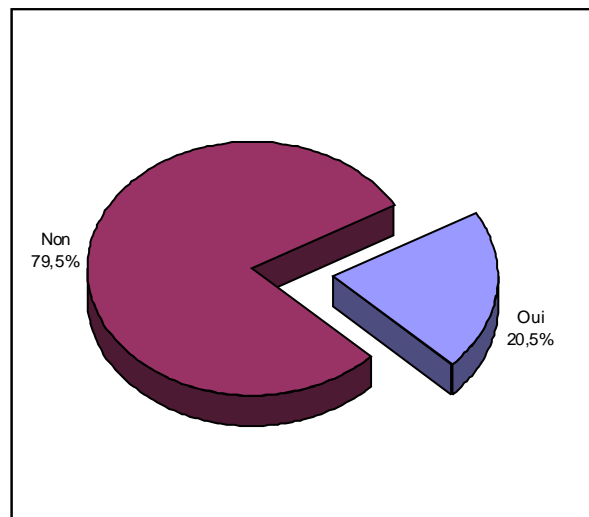


LE MINISTRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE N'EST PAS À L'ÉCOUTE DE SES SALAIRES

Les réponses de nos collègues sont édifiantes, hélas, confirment ce que nous ne cessons de répéter à un ministère qui refuse de l'entendre et se cache derrière un affichage de mesures dont on n'arrive pas à savoir qui en bénéficie !

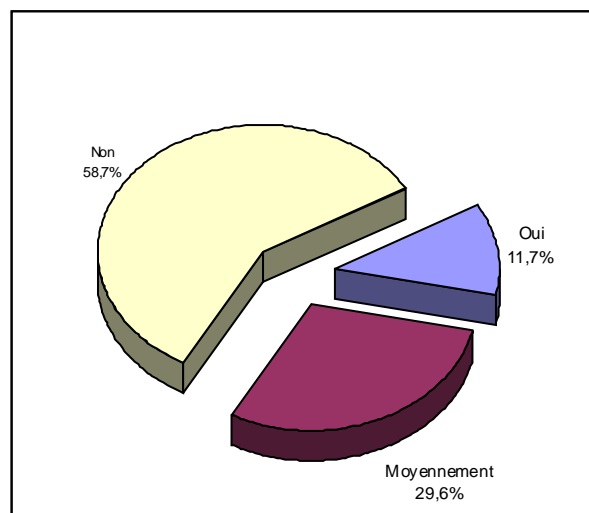
Le questionnaire :

- L'administration a-t-elle pris en compte ce problème médical ?



- Seulement 19% ont eu un interlocuteur dans l'administration

- Avez-vous été satisfait(e) de la prise en charge qui a suivi ?





ENSEIGNANT « TRAVAILLEUR HANDICAPÉ »

Le ministère de l'éducation nationale a déclaré pour 2007 un taux d'emploi de 3.31% de travailleurs handicapés (la loi prévoit une obligation de 6% pour les secteurs publics ou privés).

Dans notre questionnaire, on note que le nombre de ceux qui pensent demander la « reconnaissance de travailleur handicapé »(RQTH) est en nombre quasi identique à ceux qui l'ont obtenue :

Ceux qui en bénéficient	Ceux qui pensent demander la RQTH
2,2%	1,7%

Dans un premier rapport publié en mai 2009, notre ministère annonce vouloir « mieux connaître les situations individuelles parce que 70% des personnels handicapés ne le sont pas au moment de leur recrutement mais le deviennent au cours de la carrière »

Au SE-UNSA on partage ce constat. Des collègues peuvent notamment à la suite d'un accident, d'une maladie être concernés.

Il faut savoir que pour les personnels ces démarches sont loin d'être évidentes à entreprendre :

- un premier questionnaire sur la crainte des incidences sur leur avenir professionnel.

L'administration décline les informations nécessaires depuis peu et ces informations ont du mal à atteindre les personnels concernés.

- les démarches administratives sont complexes.

La qualité de travailleur handicapé est reconnue sur décision d'une commission créée au sein de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Entre le dépôt de dossier et le résultat, c'est un véritable parcours du combattant parce que les maisons du handicap ne sont pas dotées des moyens suffisants pour faire face aux multiples missions qui leurs sont confiées (traitement des dossiers de RQTH, attributions d'aides financières et diverses ...)

L'accès à l'information est un enjeu important, car une fois cette reconnaissance effectuée, nos collègues devraient pouvoir avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées (aménagement du poste de travail, allègement de service, assistance humaine..).

*[LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (1) «- Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une **personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.**]*



DES COMITES HYGIENE ET SECURITE AU SERVICE DES PERSONNELS

Notre employeur ne peut continuer à ignorer le rôle des Comités d'Hygiène et de Sécurité, instances consultatives idoines. Ils doivent être saisis des questions liées à la santé des personnels et pas seulement à la sécurité des locaux afin que s'élabore une réelle politique de prévention d'accompagnement et de suivi des personnels tout au long de leur carrière.

Le bilan dressé par le ministère :

Le rapport 2008 du Comité central d'hygiène et sécurité du Ministère de l'éducation nationale présenté au CTPM du 1er octobre comprend des indications intéressantes au regard de l'application de la réglementation (au moins deux réunions par an) :

- nombre de réunions des CHS académiques :

2002 : 4/28 académies sans aucun CHS, 2008 il n'y en a plus qu'1/29.

2002 : 11/29 académies ont réuni 2 fois le CHS, en 2008 ce sont 17/29 qui l'ont fait

- nombre de réunions de CHS départementaux

2003 : 30/82 départements ayant répondu à l'enquête sans aucune réunion, 2008 ils ne sont plus que 12/78, mais encore 12 et tout le monde n'a pas répondu !

2003 : 17/82 départements ont fait 2 réunions de CHS, 2008 ils sont 30/78.

Le rapport précise "Les académies et les départements doivent consulter les CHS en les réunissant régulièrement deux fois par an, et en organisant des groupes de travail préparatoires".

Il ne suffit pas de l'écrire. Au delà de l'affirmation du principe, quels moyens le ministère se donne-t-il pour atteindre cet objectif ?

Grâce à son action, le SE-UNSA peut s'attribuer pour une large part, l'évolution positive constatée.

Chaque année un plan annuel de prévention, publié au plan national, doit être décliné au plan local.

Pour autant, quelles sont les actions de prévention et de formation mises en œuvre concrètement pour nos collègues ?

Ce n'est pas une priorité de l'administration, donc cela ne se traduit pas dans les plans départementaux ou académiques de formation des personnels !

.



LE SE-UNSA VA CONTINUER A AGIR

Cette absence de politique de Santé au Travail dans l'enseignement scolaire peut elle durer?

Le SE-UNSA, pense qu'elle tient en une seule raison : le manque criant de volonté politique de notre employeur.

Ce manque est du reste partie prenante, à notre sens, de la faiblesse générale qui caractérise ce qu'on appelle la gestion des ressources humaines.

Pour le SE-UNSA il est temps de passer du discours aux actes : Si cette volonté politique affichée est réelle cela doit déjà commencer à se traduire par la création d'une action spécifique « santé au travail, hygiène et sécurité » dans le programme soutien du budget de l'éducation nationale, seul moyen de traduire concrètement l'investissement nécessaire sur ce qui doit être une priorité

En matière de santé, il faut prévenir et guérir. Quid de la prévention ?

La prévention devrait être le terrain de prédilection de l'action des comités d'hygiène et de sécurité Cette question de la rupture professionnelle pour raison de santé, donc des congés de maladie répétés, congés longs etc ... est une question à part entière de la problématique santé au travail. Nous voulons que toutes les difficultés soient examinées et analysées dans les CHS (voire fiche précédente)

Au SE-UNSA on estime que la transformation des CHS en CHS conditions de travail donnera une légitimité à l'examen et l'analyse des congés longs, des accidents de travail, ou maladie professionnelle. Cela devrait conduire à instaurer, pour la profession tout au long de la carrière, des actions de formation et de prévention

Le Stress des enseignants, un épiphénomène ?

Le SE-UNSA estime que le Stress est également une question à traiter sérieusement. Ces dernières années, nos collègues ont vu se multiplier des annonces intempestives de réforme par voie de presse avec à la clé des modifications importantes de l'exercice de leur métier. Le ministère ne met pratiquement aucune formation ou accompagnement en place pour nos collègues pour la mise en œuvre de ces réformes.

Nos collègues doivent se débrouiller seuls face aux exigences d'une administration qui se fait de plus en plus autoritaire et face aux attentes légitimes des familles.

Le questionnaire le montre. Le Stress ne peut pas être ignoré.

Quelle suite sera donnée au questionnaire ?

Cet outil revendicatif va donc nous servir d'appui pour des interventions futures au MEN sur la politique de ressources humaines, pour les CHS et pour enrichir notre réflexion dans le cadre du congrès de Brest.

L'UNSA a signé le 20 novembre le protocole d'accord "SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE"

La perspective de mise en place de « Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail », dans les trois fonctions publiques de l'État, représente une avancée considérable dans l'aboutissement du chantier que nous avons ouvert : le SE-UNSA, a, sans discontinuer, revendiqué cette prise en compte des conditions de travail dans les missions des CHS.

Le SE-UNSA va intervenir auprès du Ministre et de la DGRH pour que ce protocole s'applique rapidement dans l'éducation nationale, parce que nous voulons voir pris en compte le lien direct entre conditions de travail et santé des personnels et pour qu'enfin ils puissent bénéficier d'une politique de santé digne de ce nom tout au long de leur carrière.