

SECOND DEGRÉ 72

29 place d'Alger

72000 Le Mans

Mobile : 06 44 02 53 20

site internet : <http://snes72.org>

mél : snes72@nantes.snes.edu

LE MANS PIC

P4

Déposé
le 18/12/2024
Le Mans CTC

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

Sommaire

Edito : Il n'y a pas que le gouvernement ...	p. 1	... une question essentielle	p. 3
La santé, la sécurité et les conditions de travail ...	p. 2	Le non-choix de la région concernant les lycées	p. 4

L'ÉDITO

Il n'y a pas que le gouvernement qu'on censure

par Alexis Marganne

En Sarthe, nous avons pris notre part dans la mobilisation de la Fonction Publique les 5 et 12 décembre. La baisse des moyens, l'insuffisance des rémunérations, le management brutal, les réformes incessantes, les statuts précaires, nous ne les subissons que trop, y compris dans nos chairs et nos esprits, avec l'altération de notre santé au travail.

Nous allons cordialement, le 6 janvier, nous adresser mutuellement des voeux de santé et bonheur. Voeux pieux nous semble-t-il, au Snes-Fsu 72. Si la santé au travail est notre axe 2024-2025, c'est que depuis les années Blanquer, nous observons un tableau général dégradé, propice aux risques psycho-sociaux. Les rémunérations insuffisantes et le manque d'attractivité de nos métiers nous dégradent. Les réformes précipitées nous déstabilisent. Les injonctions à faire toujours plus au nom du bien-être des élèves nous placent en position de vulnérabilité face à des familles intrusives et face à des directions insistantes. En sus, nous faisons individuellement face à un conflit éthique pour savoir si le sens de notre métier, ap-

porter aux élèves, prime ou non sur notre état de fatigue.

Dans ce contexte, quand l'administration ne reconnaît pas qu'une remarque déplacée peut rendre malade, quand elle ne reconnaît pas un management comme toxique, quand elle affirme qu'on peut faire mieux avec moins, quand elle déclare qu'il y a un enseignant devant chaque classe à la rentrée, quand elle indique qu'on apportera une attention toute particulière à une situation sans moyen supplémentaire, quand elle impose des réformes jugées ineptes par nos professions et tous les experts, elle CENSURE ce qu'elle sait être des facteurs altérant notre santé.

Cette publication sera un numéro spécial sur la Santé au travail et vous l'aurez entre les mains durant la période des fêtes, moment de répit accompagnant notre labeur pour préserver notre Santé. Tout le bureau vous souhaite d'excellentes fêtes et formule ce voeu pour 2025 : soutenons-nous et oeuvrons à notre bonne santé, camarades !

La santé, la sécurité et les conditions de travail : une question essentielle dans un contexte de dégradation

par Sophie Ferreira, secrétaire de la F3SCT 72

Tous les employeurs, publics ou privés, ont l'obligation de protéger et de favoriser la santé de leurs salariés ou des agents sous leurs responsabilités. L'Education Nationale en tant qu'employeur y est elle aussi tenue par de nombreuses lois et décrets du code du travail, du code de la fonction publique et du code de l'Education.

Quelles sont les obligations de l'Education Nationale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail selon la législation ?

Elle doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé physique et mentale de ses employés :

- Elle doit mener des actions de prévention, d'information, de formation contre les risques professionnels et la pénibilité du travail.
- Elle doit faire en sorte de mettre en place une organisation du travail et des moyens adaptés.
- Elle doit faire en sorte d'éviter les risques, d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités, et de tous les combattre à la source.

Enfin, elle doit « adapter le travail à l'homme » (au sens large dans des métiers très féminisés) en veillant à assurer à ses employés des conditions de travail qui ne portent pas atteintes à leur santé, tant du point de vue de l'organisation du travail que de la conception des postes.

Les risques auxquels peuvent être exposés les personnels de l'Education Nationale peuvent être des risques physiques (les plus connus, comme par exemple des risques bâtimentaires comme la présence d'amiante ou un escalier dangereux) mais aussi des risques psychosociaux (nous reviendrons dessus un peu plus loin).

Que faut-il comprendre par « santé » ? Rappelons ici la définition de référence donnée par l'OMS : « la santé est un état de bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». L'Education Nationale ne doit donc pas seulement veiller à ce que les plafonds de nos salles de classe ne s'effondrent pas sur nos têtes, à ce que ses employés ne contractent pas de maladies imputables à leur travail, elle doit aussi faire en sorte que leur activité professionnelle favorise « un état de bien-être physique, mental et social ». Un objectif impératif au regard de la loi.

Pourquoi rappeler les textes et la législation auxquels devrait se plier l'Education Nationale ?

En premier lieu parce que les militant.e.s du SNES72, très mobilisé.e.s sur le terrain, constatent chaque jour à quel

point ils sont méconnus des personnels de l'Education Nationale. Cette dernière peut ainsi plus aisément faire passer pour normales des missions ou des organisations de travail contestables au titre des législations ou obligations évoquées plus haut.

En second lieu parce que dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail force est de constater que, malgré certaines avancées obtenues de haute lutte par les organisations syndicales mobilisées sur le sujet, SNES FSU en tête, non seulement le compte n'y est pas encore mais la situation s'aggrave notablement pour certains risques, notamment les risques psychosociaux (RPS).

Comment les chercheurs et agences de référence définissent-ils les RPS, quels risques font-ils courir à la santé des personnels de l'Education Nationale ?

Selon la caisse d'assurance maladie : « L'expression « risques psychosociaux » (RPS) regroupe généralement :

- le stress au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie...);
- les violences internes à l'entreprise (harcèlement, conflit...);
- les violences externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

L'exposition à ces risques de travail peut avoir des conséquences sur la santé des salariés, notamment en termes de maladies cardio-vasculaires, d'affections psychiques, d'épuisement professionnel (burn-out), voire de suicide. » Selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT), la clé de prévention de l'apparition des RPS est de « rechercher les sources de tensions dans l'organisation du travail, le fonctionnement de l'entreprise et son évolution. En effet, les risques psychosociaux sont provoqués par de nombreux facteurs individuels, collectifs et organisationnels qui interagissent entre eux. »

Quels sont les facteurs favorisant l'apparition des RPS ?

Il existe plusieurs études de référence sur les facteurs de RPS, mais le rapport Gollac est le plus fréquemment utilisé car il fait la synthèse des autres. Selon lui il existe six catégories de RPS :

- 1- Intensité et temps de travail (surcharge de travail, objectifs irréalistes, instructions contradictoires, imprévisibilité des horaires de travail...).

2 - Exigences émotionnelles (tensions avec le public, contact avec la détresse humaine, devoir cacher ses émotions...)

3 - Manque d'autonomie (faibles marges de manœuvre, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir développer ses compétences, ne pas participer aux décisions...).

4 - Rapports sociaux au travail dégradés (relations conflictuelles avec les collègues ou avec la hiérarchie, aucune perspective de carrière, déficit de reconnaissance...).

5 - Conflits de valeurs (ne pas pouvoir faire un travail de qualité...).

6 - Insécurité de la situation de travail (non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire, changements récurrents, incertitude sur l'avenir de son métier.)

Un environnement de travail qui augmente les risques psychosociaux :

La multiplication de ces facteurs et la possibilité qu'ils interagissent sont des facteurs aggravants de RPS, ces derniers pouvant avoir des conséquences graves pour la santé physique et mentale des enseignants. Or cette dernière décennie les politiques menées par le ministère de l'Éducation Nationale et le contexte médiatique ont entraîné une dégradation notable de leurs conditions de travail :

- **Les rapports sociaux au travail** se sont dégradés du fait du manque de reconnaissance des enseignants par leur employeur affiché dans des déclarations remettant en cause leur temps réel de travail ou sa complexité (tout le monde pouvant même être professeur avec une batterie de cours « prêts à l'emploi » selon certain.e.s). Cette situation a été aggravée par le « prof bashing » des médias et du public. Ces attitudes sont des sources de démotivation, de sentiment d'injustice et de tension pour une profession très investie dans son travail.

- **La multiplication dans des délais courts de réformes** profondes comme celle du lycée ou celle du choc des savoirs a entraîné une importante désorganisation et une insécurité de la situation de travail. S'ajoute à cela une multiplication des réunions et charges annexes, une pression accrue de certains parents et une volonté par l'institution de limiter l'autonomie décisionnelle des enseignants. Tous ces facteurs favorisent une perte de sens d'un métier souvent investi d'une forte charge émotionnelle et entraînent un sentiment de travail empêché.

- **Une volonté de mettre en place une école inclusive** mais sans moyens humains et organisationnels suffisants pour intégrer les élèves à besoins particuliers dans de bonnes conditions. Cette situation a entraîné une multiplication de cas d'élèves « qui cassent le cadre » en primaire tout d'abord et maintenant de plus en plus en collège voire en lycée. Les enseignants concernés subissent souvent la violence de ces jeunes ne bénéficiant pas d'un cadre adap-

té à leur situation. Ils voient leur charge de travail aggravée, sont démunis face au problème à forte exigence émotionnelle et souffrent le plus souvent de stress et d'anxiété.

- **Le gel du point d'indice** a entraîné une baisse importante du pouvoir d'achat. Si l'on ajoute à cela la journée de carence en cas de maladie (avec la perspective qu'elle soit allongée à trois jours), et des soucis administratifs (pour certains enseignants contractuels des retards dans le paiement des salaires par exemple), on comprend que l'insécurité de la situation de travail s'est aggravée.

Il est inquiétant de constater à quel point les six facteurs de RPS se sont aggravés ces dernières années. Ils s'additionnent également et favorisent l'augmentation de la dégradation de la santé mentale de nombreux enseignant.e.s. Il ne faut pas non plus oublier les risques physiques en relation avec des problèmes de bâti par exemple. Plusieurs signalements pour des problèmes d'ambiance thermique dégradée dans des établissements scolaires ont été remontés au SNES72 (des salles de cours à 12°C du fait de la mauvaise isolation des locaux), ou aussi de présence d'amiante.

En Sarthe, on constate ainsi une multiplication exponentielle des envois de fiches Santé et Sécurité au Travail depuis la mise en place du registre dématérialisé.

Que faire si l'on est concerné par un problème en relation avec la santé et la sécurité au travail, ou témoin d'un tel problème ?

Le premier conseil est de contacter le bureau du SNES72 pour signaler votre problème.

Vous pouvez aussi prendre contact avec les représentantes du SNES-FSU72 à la Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT). Cette instance n'a pas pouvoir de prendre des décisions mais elle analyse les conditions de travail et risques professionnels et contribue à la prévention de ces risques. La F3SCT peut aussi interpellier directement l'administration sur des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (la DASEN préside la F3SCT).

Il est aussi possible de rédiger une fiche Santé et Sécurité au travail dans le registre dématérialisé qui est accessible en vous connectant sur Etna (une fiche explicative est disponible sur le site du Snes72). Ces fiches sont très utiles car une fois remplies elles sont directement transmises aux membres de la formation spécialisée qui peuvent les analyser et interpellier l'administration sur les situations décrites par les fiches. Attention, lorsque les problèmes concernent des tensions entre personnels mieux vaut ne pas remplir de fiche SST et envoyer directement un message décrivant la situation au secrétariat de la F3SCT72.

Pour plus d'informations, voir le site du SNES 72

Le non-choix de la région concernant les lycées

Par Alexis Marganne

Entre 2016 et 2023, la Région sous la présidence de Mme MORANCAIS, considérant qu'un élève vaut un élève, quel que soit le choix parental de l'établissement (public ou privé), a décidé de verser aux lycées privés une dotation optionnelle de 234 Millions €, c'est-à-dire qui n'obéissait à aucune obligation légale. Toute la question est de savoir ce qu'une telle somme représente.

Il est d'abord difficile de faire un ratio par établissement tant il n'est pas simple de déterminer le nombre de lycées. L'annuaire statistique de l'académie recense public et privé confondus : 140 LGT, 53 LP+EREA. Parmi eux, le privé compte 67 LGT, 18 LP+EREA. Sur son site la Région propose 2 cartes interactives qui listent 150 lycées d'enseignement public, 180 lycées d'enseignement privés. Enfin, toujours sur leur site, quand la Région présente sa politique de dépenses pour les lycées, on lit : « d'ici à 2030, 100 000 m² de panneaux photovoltaïques (pour 30 M € d'investissements) seront installés en toiture et en ombrière et fourniront l'équivalent d'un tiers de la consommation annuelle des 116 lycées régionaux. » 116 lycées publics et privés ? Dans le cas de cités scolaires (collège et lycée sur un même site), la Région et les départements s'entendent pour déterminer la collectivité pilote d'où ce nombre inférieur à celui de l'académie. Et peut-être que les LPO (LGT et LP sur un même site) réduisent encore ce nombre. Nous ne pousserons pas plus l'enquête car cet article a pour ambition de fixer des ordres de grandeur.

1. 234M € sur 8 ans pour 116 lycées : cela revient à une dotation de 250 000 €/an et par lycée. Si l'on admet grossièrement que le privé représente un peu de moins de la moitié des lycées, cela revient à dire que ces derniers ont perçu presque 500 000 € de dotation optionnelle par an.

2. Le lycée public de Pontchateau, conçu pour 1000 élèves et ouvert en septembre 2024 a coûté environ 50M €. Il répond aux dernières normes thermiques/énergétiques et aux nouveaux usages. Sur la période 2021-2022, 2 lycées privés ont été inaugurés à la Roche/Yon (2021, 1700 élèves de 2 lycées regroupés) et à Savenay (2022, 900 élèves).

3. Dans un article du Ouest-France du 12 septembre 2023, les élu.es de l'opposition chiffrent la rénovation énergétique des bâtiments à 1,2 Milliards € sur 10 ans. Rénover 116 lycées coûte autour de 10M €/lycée et de 120M €/an pour 12 lycées.

4. La facture électrique (hors restauration/hôtellerie) d'un LPO comme celui du Mans Sud (3 filières industrielles consommatrices d'énergie avec de nombreuses machines : mécanique auto, plasturgie, outillage) accueillant un peu plus de 2000 personnes par jour et doté d'un internat s'élève dans les budgets prévisionnels

à 130 000 € pour 2022, 230 000 pour 2023 (pic inflation énergétique), 160 000 € pour 2024, 222 000 € pour 2025. Des LGT plus petits doivent avoir une consommation bien moindre. En estimant que la facture moyenne annuelle d'un lycée est de 150 000 €, si les panneaux photovoltaïques avaient été déployés dès 2016, il aurait économisé 1/3 de sa facture soit 50 000 €. Pour les 116 lycées, c'est une économie de presque 6 M€/an. Cette somme doit être proche du coût de la rénovation énergétique d'un petit lycée.

5. La facture énergétique (hors RH) complète d'un lycée comme Le Mans Sud s'élève à environ 350 000€/an. Imaginons que la Région ait décidé dès 2016 de rénover énergétiquement ce lycée (sans doute plus que 10M). Il n'y aurait plus de chauffage à payer soit 130 000 € d'économisés Si l'on ajoute les gains électriques avec les panneaux photovoltaïques, le lycée aurait économisé un peu plus de 70 000 € d'électricité. Au total, un lycée comme Le Mans Sud rénové réduit ses dépenses de 200 000 €/an. Si dès 2016, pour sans doute plus que 100M€, la Région avait lancé le chantier pour rénover 10 lycées Sud, après 2 ans de chantier, elle aurait pu économiser de 2018 à 2024 environ 14M €.

Ces exemples présentés n'étaient pas concrétisables de façon si simple. Mais ils démontrent qu'en dotant les établissements privés de 230 M€ supplémentaires en 8 ans, la Région a renoncé à d'autres choix de financement, notamment, celui d'engager véritablement et dès maintenant la mise aux normes du bâti scolaire à toutes les contraintes environnementales et sanitaires.

Pour rester dans la thématique de la santé au travail de ce numéro, bien plus de lycées seraient aujourd'hui bien isolés, bien ventilés, capables de préserver les usagers du froid, du chaud et de réduire les risques épidémiques ainsi que les risques liés à la mauvaise qualité de l'air (gaz automobiles, pollens plus nombreux avec la hausse des températures). Bien des cours et des parkings seraient végétalisés, offrant une amélioration du cadre de travail. On aurait pu intégrer à la rénovation énergétique d'autres problématiques sanitaires comme celle à venir du moustique tigre, moustique urbain, diurne, présent dans toute notre région et rendant la vie impossible là où des colonies sont très présentes.

Le Snes-Fsu 72 espère que les élections régionales à venir soient l'occasion pour tous les candidats de s'emparer en urgence de l'adaptation des lycées aux contraintes énergétiques et environnementales, d'autant qu'ils disposeront des moyens pour le faire. Et qu'ils renoncent au choix d'accentuer la ségrégation sociale entre public et privé, à l'avantage exclusif du privé et des familles favorisées, au prix d'un environnement de travail inadapté aux contraintes nouvelles pour les élèves et les personnels.