

# 7<sup>e</sup> Congrès du SUNDEP solidaires

## THÈME 1 :

La santé au travail des personnels  
dans l'enseignement privé



10 – 11 – 12 décembre 2025

## THÈME 1 :

### La santé au travail des personnels dans l'enseignement privé

#### Quels sont les enjeux ?

#### De quoi parlons-nous ? C'est quoi la santé au travail ?

La santé au travail désigne l'ensemble des conditions et des pratiques visant à préserver le bien-être physique, mental et social des travailleurs. Cette notion est définie par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) comme étant un état complet de bien-être, et pas simplement l'absence de maladie ou de blessures. En ce sens, la santé au travail englobe les aspects physiques (risques liés aux conditions de travail), mais aussi psychologiques et sociaux.

En France, la santé au travail est encadrée par trois codes principaux :

- Le Code du travail : il détermine les obligations des employeurs en matière de sécurité et de conditions de travail. Il impose notamment l'évaluation des risques professionnels, l'aménagement des lieux de travail, la mise en place de mesures préventives et de formations adaptées, ainsi que le suivi médical des travailleurs, l'établissement d'un plan annuel de prévention et son bilan l'année suivante.
- Le code de la sécurité sociale qui s'applique notamment en cas d'accident du travail et pour l'indemnisation des arrêts (salarié·es de droit privé et CCD et CDI de droit public à temps incomplet – enseignant·es et AESH).
- Le Code de l'éducation s'applique spécifiquement aux enseignants et aux établissements scolaires, définissant les conditions dans lesquelles les personnels doivent travailler, leur protection et leur formation, tout en abordant aussi les problématiques liées à leur statut.

Les obligations de l'employeur sont définies comme suit :

« L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels sur chaque poste de travail qui sont consignés dans un document. Il a aussi l'obligation d'informer l'inspection du travail en cas d'accident du travail mortel. En cas de non-respect de ces obligations, sa responsabilité civile et/ou pénale peut être engagée ». (Santé et sécurité au travail. Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre) - 11 juin 2024).

Le bien-être au travail, qui est un concept émergent, fait référence à un ensemble d'éléments qui contribuent à une atmosphère de travail saine et épanouissante, incluant l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, les relations interpersonnelles positives et l'épanouissement personnel dans le cadre professionnel. Toutefois, **le SUNDEP Solidaires** s'interroge : ce principe ne masque-t-il pas les problèmes de fond liés aux conditions de travail ?

L'âge légal de départ à la retraite a été repoussé de 62 à 64 ans depuis 2023 alors que l'espérance de vie sans incapacité est à la naissance, en 2023, pour les femmes de 64,2 ans et pour les hommes, 63,6 ans. Les espérances de vie sans incapacité à la naissance diminuent de 4 mois depuis 2008 pour les femmes ; pour les hommes, elles augmentent de 10 mois. (Source [https://www.drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/241231\\_ER\\_esperance-de-vie-sans-incapacite-65](https://www.drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications-communique-de-presse/etudes-et-resultats/241231_ER_esperance-de-vie-sans-incapacite-65)).

Parallèlement, nous assistons à une détérioration des conditions de travail où les personnels sont victimes d'une organisation du travail de plus en plus délétère. Les conséquences sur l'état de santé sont nombreuses qu'elles soient physiques et/ou psychologiques.

**Le SUNDEP Solidaires** soutient les personnels pour faire face à la pression de leur hiérarchie et les aider à lutter contre une organisation du travail peu soucieuse de l'humain.

### Peut-on parler de bien-être au travail ? Est-ce un concept syndical ?

Dans le domaine éducatif, notamment chez les enseignants, la notion de bien-être au travail fait souvent l'objet de débats. Certains la perçoivent comme un terme quelque peu vague qui ne reflète pas les réalités concrètes. Plutôt que de se concentrer sur une définition floue du bien-être, au SUNDEP Solidaires, nous préférons nous focaliser sur des notions plus pragmatiques et mesurables telles que l'amélioration tangible des conditions de travail : minimiser les risques psychosociaux, alléger la charge administrative, favoriser un climat de travail plus humain et reconnaître davantage les efforts des enseignant·es et des personnels.

## Partie 1 : État des lieux

### 1. Acquis et pertes dans le métier d'enseignant-e

Au cours des dix dernières années, la santé au travail des enseignant-es dans l'enseignement privé, tout comme pour celles et ceux du secteur public, a subi une dégradation préoccupante, marquée par une augmentation de la charge de travail.

Dans beaucoup d'écoles privées, le nombre d'élèves par classe a considérablement crû, tout comme l'accroissement des tâches administratives, et gestion de la classe entraînant un stress additionnel.

**La loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées de 2005 a 20 ans cette année, et alors ? Elle n'a jamais mis autant à mal les enseignant-es.**

En effet, la loi apporte des réponses positives aux parents d'enfants à besoin éducatif particulier, mais il ne suffit pas de décréter d'inclure tou·tes les élèves à l'école sans prendre en compte les conditions d'accueil de ces enfants dans les classes et les moyens offerts aux enseignant-es pour les aider à appliquer la loi. Dans le premier degré comme dans le second degré, tous les jours, nous gérons la souffrance au travail.

Par exemple, cette année, une professeure des écoles est confrontée à l'accueil en cycle 3 niveau CM1 dans sa classe, toute la journée, durant toute la semaine, toute l'année et gère jusqu'à quatre élèves reconnus en situation de handicap avec notification d'AESH individualisée mais qui dans la réalité ne sont que deux AESH pour quatre élèves dont deux élèves avec le spectre autistique, un élève TDAH avec traitement, enfin un élève avec trouble du « comportement sévère » et trois autres élèves qui découvrent le système scolaire car ils ne connaissent que « l'école à la maison » dont un qui n'a jamais eu de cours du CNED.

Précision importante : ce n'est ni une école classée en REP, ni une ULIS. C'est une école ordinaire dans une classe ordinaire...

Si le Sundep Solidaires soutient l'inclusion scolaire, il réclame un réel plan de formation des enseignant-es, du temps pour le suivi de ces élèves, et une rémunération adaptée.

### **La présence d'une AESH auprès des élèves en situation de handicap, est-ce une chance ?**

Oui et non...

Cela entraîne une ré-organisation du travail de la part de l'enseignant-e qui doit faire face à des élèves avec des besoins très divers et faire preuve de créativité pédagogique pour assurer l'acquisition des apprentissages de tous et toutes. Et entendons-nous bien, la situation est viable si et seulement si l'AESH est formée et à connaissance des types de handicap des élèves qu'elle accompagne. Ce n'est que trop rarement le cas. L'enseignant-e doit également faire face à toute la partie administrative avec l'écriture de projets pour ces élèves à besoins éducatifs particuliers, gérer les équipes de suivi (ESS) et les équipes éducatives, rencontrer les partenaires de soin, les parents, les structures médico-sociales, tout ce petit monde géré par l'unique professeur-e des écoles.

Entre autre, dans trop d'établissements, les chef·fes d'établissement s'octroient le droit de demander aux AESH de droit public de surveiller en étude, en récréation et durant la pause méridienne l'ensemble des élèves.

### Des conditions de travail détériorées

Particulièrement dans le premier degré et dans les zones rurales, les enseignant·es se retrouvent souvent avec des conditions de travail dégradées, avec des infrastructures obsolètes, un manque d'outils pédagogiques, et des salles de classe mal adaptées, un encadrement insuffisant et pas toujours compétent.

Le manque de matériel pédagogique est si chronique que les professeur·es des écoles sont souvent contraint·es d'acheter leur matériel pour palier cette lacune. D'ailleurs la prime informatique de 176 euros par an est très insuffisante. Cette prime ne couvre pas l'achat d'un ordinateur ou d'autres équipements nécessaires. De plus, la durée de vie du matériel technologique est de plus en plus rapidement obsolète.

Si on compare avec d'autres secteurs, les employeur·es fournissent le matériel informatique à l'exercice des fonctions. C'est pourquoi les enseignant·es peuvent se sentir désavantagés·e s'ils ou elles doivent financer eux/elles-mêmes une partie de leur équipement professionnel ; d'autant plus que les maîtres délégué·es n'ont pas le droit à cette prime informatique. Enfin avec l'inflation et l'augmentation des coûts de la vie, une prime fixe perd de sa valeur réelle au fil du temps.

### Les réformes répétées

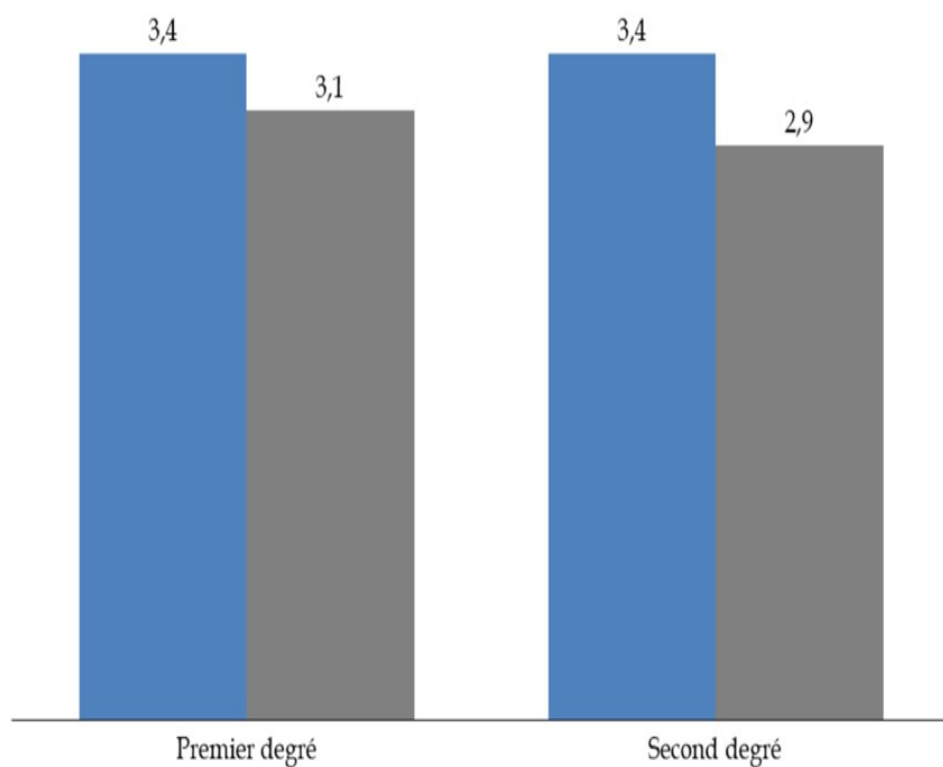
**Les changements successifs dus aux réformes entraînent plus d'instabilité dans l'Éducation nationale, plus de précarité et d'instabilité quant à l'emploi.**

La précarisation des emplois dans l'éducation et notamment dans l'enseignement privé sous contrat avec l'augmentation des contrats de « maitres délégués » nouvelle dénomination, dans l'enseignement privé, pour nommer les remplaçant·es en contrat à durée déterminée (CDD) et en contrat à durée indéterminée (CDI) affectent la stabilité professionnelle et personnelle des enseignant·es.

Et même si le ministère a, enfin, modifié et augmenté les salaires des maitres délégué·es depuis septembre 2023, en alignant la grille des salaires de tous les maitres délégués du public sur ceux du privé, ce n'est pas par pure charité et/ou pour une parité entre le public et le privé sous contrat - c'est ce que **le SUNDEP Solidaires** réclamait depuis des décennies- mais c'est surtout parce que le recrutement reste très incertain et compliqué !

Il est à noter que le reclassement, s'il est positif financièrement entraine une perte d'ancienneté préjudiciable pour la suite de carrière des collègues précaires CDD, CDI.

Note sur 10 attribuée par les enseignants sur les domaines à améliorer prioritairement pour l'exercice de leur métier



■ Êtes-vous satisfait(e) de votre niveau de rémunération ?

■ Vos perspectives de carrière (avancement, promotion, rémunération) vous paraissent-elles satisfaisantes ?

Source : commission des finances d'après la DEPP, baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, printemps 2022

## 2. Réalité actuelle dans les structures au Ministère de l'Éducation nationale (MEN), rectorats et établissements

**La baisse des effectifs des rectorats entraîne une nouvelle précarisation des collègues précaires qui se retrouvent à enseigner sans contrat pendant plusieurs mois. Ce fait est d'une gravité sans précédent car il s'agit ni plus ni moins d'un travail dissimulé organisé par certains rectorats.**

Les structures en charge de la santé des enseignant·es au travail, que ce soit à travers les rectorats, les établissements ou le ministère de l'Éducation nationale, révèlent une grande division des rôles et des initiatives. Cela entraîne une coordination défailante et une réponse faible aux risques psycho-sociaux et aux divers éléments de stress.

- **Au sein des rectorats**

Des équipes de suivi existent pour les enseignant·es en difficulté, mais elles sont souvent surchargées, avec un nombre de personnes insuffisant pour traiter toutes les demandes d'aide ou de soutien psychologique.

- **Au niveau des établissements scolaires**

Beaucoup d'établissements ne sont pas bien préparés pour traiter les questions de santé mentale. Les conseiller·ères spécialisé·es dans la prévention des risques sont peu nombreux·ses, et le déficit de formation sur ces problématiques est très marqué.

**En plus des manques au sein des structures, l'organisation des établissements privés sous contrat produit à elle seule de la maltraitance envers ses enseignant·es.**

Bien souvent, les établissements représentent plusieurs unités soit une école et un collège ou un collège et un lycée ou parfois une école, un collège, un LGT, un LP, et un campus pour l'enseignement supérieur. Par cette organisation, nous constatons qu'il n'y a pas de parité avec le public. Les collègues peuvent intervenir sur différents niveaux et cela amplifie leur fatigue et leur stress : comment gérer plusieurs niveaux, faire le grand écart entre les programmes de ces différents niveaux, et les âges différents d'une classe de 6<sup>e</sup> avec des élèves de Terminale et des élèves de BTS ?

Les chef·fes d'établissement et les président·es d'organismes de gestion sont responsables et doivent garantir la santé mentale et physique et la sécurité des personnels, notamment en matière de bien-être au travail (Code du travail : [L-4120-1](#) à [L-4121-5](#)). Cependant, force est de constater que, dans de nombreux établissements, la mise en conformité avec la législation laisse à désirer. Il est nécessaire d'alerter le rectorat, qui est l'employeur des personnels des établissements sous contrat, agent·es de l'État, de ce mal être au travail.

**Il est essentiel que les représentant·es du personnel soient impliqu·es dans l'élaboration des documents obligatoires relatifs à la santé et à la sécurité au sein des établissements.**



Depuis la promulgation de la loi sur la santé au travail le 2 août 2021, la prévention des risques professionnels doit être une priorité. Les entreprises sont désormais tenues de rédiger un Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). Cette tâche incombe aux directions, et il est impératif que les membres du Comité social et économique (CSE) soient consultés afin de donner leur avis. Dans les entreprises comptant plus de 50 salariés, le DUERP doit être complété par un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact), élaboré en collaboration avec les représentants du personnel. L'objectif est de promouvoir une démarche méthodique et exhaustive pour l'évaluation des risques professionnels, tout en améliorant les conditions de travail au bénéfice des salariés.

Malheureusement, ces documents manquent souvent de profondeur et ne respectent pas les normes établies.

Enfin, des plans particuliers de mise en sûreté (PPMS) doivent également être envisagés pour renforcer la sécurité de tous.

Une circulaire parue au Bulletin Officiel le 8 juin 2023 annonce la fusion des deux Plans Particuliers de Mise en Sûreté (PPMS) qui portaient précédemment sur les risques majeurs et les attentats, d'une part, et sur les intrusions, d'autre part. Les élus du Comité Social et Économique (CSE) doivent être consultés lors de la rédaction et de la mise en œuvre de ce PPMS unifié. Ils sont également invités à formuler des propositions d'amélioration pour son actualisation régulière, ce qui fait partie de leurs prérogatives en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Cependant, comme c'est souvent le cas, les circulaires relatives à l'organisation en dehors des temps pédagogiques ne revêtent pas un caractère contraignant pour les établissements privés sous contrat en raison de leur statut. Il est seulement indiqué qu'ils « peuvent s'inspirer des directives de la présente circulaire afin de mettre en œuvre, par leurs propres moyens, les mesures jugées utiles pour la sécurisation des personnes et des biens ». Ainsi, la gestion des questions de santé, de sécurité et de conditions de travail (SSCT) relève du Code du travail et, par conséquent, des CSE, dont il est essentiel de revendiquer une implication totale.



### 3. De quoi souffrent les enseignant·es et les personnels de droit privé?

#### Pour le personnel OGE :

- une convention collective qui favorise les multi-fonctions et qui a diminué le nombre de jours de congé
- un fonctionnement en sous-effectif qui génère stress, mal-être et le sentiment de ne pouvoir faire correctement son travail
- un management autoritaire qui se fonde souvent sur la division des personnels
- Une CC qui introduit l'ensemble des dérégulations du code du travail : CCDU, CDII, paiement des enseignant·es à la tâche c'est-à-dire. sur 8,6 mois.

#### Pour les enseignant·es des établissements sous contrat :

- classes surchargées ;
- multiplication des réunions et des tâches connexes au service d'enseignement ;
- formation limitée et de plus en plus souvent en visio et hors temps de travail ;
- pression des parents accrue depuis la réforme du lycée en 2019 ;
- Pression accrue du chef d'établissement depuis le PPCR ;
- des moyens de pression utilisés par le chef d'établissement à travers l'emploi du temps, l'attribution de pactes et de plus en plus, l'envoi de rapports adressés au rectorat ...

#### Pour les personnels enseignants et non-enseignants du hors-contrat :

- pression morale des chef·fes d'établissement et des responsables hiérarchiques qui se comportent comme des chef·fes d'entreprise ;
- turn-over important ;
- réduction du calendrier des congés des CDD d'usage ;
- réduction du temps de récupération ;
- conflit de loyauté...

### Conséquences

Les professeur·es et les personnels de l'enseignement privé sont affectés par diverses pathologies liées à leurs conditions professionnelles, parmi lesquelles on peut noter :

- **Stress et l'anxiété**

Une pression incessante pour réussir à suivre un programme souvent trop chargé et pour satisfaire de multiples exigences (administratives, pédagogiques, attentes des parents). Des missions peu ou mal définies qui se multiplient pour les personnels non-enseignants.

- **Burnout**

Un phénomène de plus en plus courant, particulièrement parmi celles et ceux qui se retrouvent avec une charge de travail excessive ou un déficit de reconnaissance. Les enseignant·es sont exposé·es à des dangers psycho-sociaux importants, qui peuvent mener à un épuisement professionnel sévère.

- **Troubles musculo-squelettiques**

Les enseignant·es et les personnels non-enseignants, souvent debout pendant de longues périodes, éprouvent des douleurs au niveau du dos, des jambes et des poignets, ce qui peut entraîner des incapacités durables.

- **Troubles de la santé mentale**

L'isolement social, l'absence de soutien, et les tensions avec la hiérarchie peuvent favoriser l'apparition de troubles dépressifs.

## **Les impacts du management**

Nous en connaissons tou·tes un·e : un manager insaisissable ou tyrannique, antipathique ou intolérant, stressant voire harceleur, un·e chef·fe d'établissement ou un·e responsable hiérarchique avec qui les relations finissent par être tendues, peu productives, marquées par un flot de critiques et d'agressivité, un manque de reconnaissance, ou par des exigences contradictoires ou impossibles.

Face à un·e chef·e d'établissement toxique, les conditions de travail sont détériorées. Même découragé·es, démotivé·es, il est possible de ne pas se laisser submerger par le stress ! et de mieux se protéger. Il faut, en premier lieu, identifier le type de management toxique auquel on a affaire. Pour mieux y faire face.

Nous rencontrons différents profils de chef·fes d'établissements ou de responsables hiérarchiques que nous dénonçons :

- **Vers l'extérieur**

Le type de chef·fe d'établissement ou de responsable hiérarchique qui privilégie les relations avec l'extérieur et la communication externe pour faire grandir la réputation de l'établissement :

### **Le/la communicant·e :**

Il ou elle a confiance a priori dans les équipes. Il ou elle a la volonté de faire « rentrer de l'argent » et essaie de trouver des « allié·e·s » parmi les autres chef·fes d'établissement ou responsables hiérarchiques pour éviter les compétitions stériles et mutualiser les ressources. C'est le manager moderne qui s'appuie sur des techniques de communication et sur son charisme. Parfois trop sûr de lui ou d'elle, il ou elle informe ou désinforme les personnels. Cela crée une désorganisation et un sentiment d'injustice. C'est une grande source de conflit au sein d'une structure.

### **Le manager tentaculaire :**

Il ou elle a peu confiance dans les équipes. Il ou elle veut tout contrôler et estime être le seul à pouvoir maîtriser les situations, même si parfois il ou elle laisse croire qu'il ou elle partage les responsabilités. Ses paroles de valeurs collectives sont en opposition avec le fait que rien n'est possible sans son accord. Le manager tentaculaire aime être flatté et s'entoure de collaborateur·es complètement acquis·es à sa cause. Il ou elle construit une relation de seigneur avec ses vassaux.

- **Vers l'intérieur**

Le type de chef-fe d'établissement ou de responsable hiérarchique qui privilégie les relations internes :

**Le/la relationnel-le :**

Il ou elle a confiance a priori dans les équipes. Il ou elle privilégie le contact humain pour créer un climat de confiance à l'intérieur et à une vision « paternaliste » dans l'organisation. Il ou elle donne un sentiment de sécurité aux personnes et utilise le côté affectif pour motiver, mobiliser ou manipuler.

**Le/la pédagogue :**

Il ou elle a confiance a priori dans les équipes. Il veut développer, dans son établissement, l'innovation mais cela est source de conflit car les enseignant-es défendent, à juste titre, leur liberté pédagogique.

**Le/la technocrate :**

Il ou elle a peu confiance dans les équipes. Sa préoccupation est de respecter les circulaires et d'appliquer les consignes. Il ou elle n'aime pas négocier et il ou elle mobilise les personnes en contrôlant leurs activités. C'est une forme de management par le stress. Le ou la technocrate reste souvent dans son bureau et se sert de la peur pour asseoir son pouvoir. Il ou elle peut donner des « récompenses » à celles et ceux qui l'appuient et écarte les personnels qui lui font obstacle.

**Le/la janusien-ne :**

Il ou elle présente un double visage ; il ou elle est en apparence très cordial-e et efficace mais, en réalité, il ou elle ne tient aucune de ses promesses et est désorganisé-e. Son seul intérêt est sa carrière et son salaire. Il ou elle ne connaît pas réellement son personnel. C'est difficile de travailler avec lui ou elle. Tout repose sur les équipes.

## **Moyens et outils pour lutter**

Un-e chef-fe d'établissement ou un-e responsable hiérarchique étant un intéressant mélange des différents caractères cités précédemment, il convient maintenant de réfléchir au sujet qui nous préoccupe :

**Comment réagir face aux pressions de la direction ?**

**Quelles sont les moyens et outils syndicaux pour lutter ?**

- CSE : droit d'alerte ;
- inspection du travail ;
- médecine du travail ;
- pour les enseignant-es dans des établissements sous contrat : RH de proximité, médecine de prévention ;
- tribunal.

Si un·e chef·fe d'établissement ou un·e responsable hiérarchique a un comportement de despote, s'il ou elle pratique la rétention de dossiers et d'informations ou s'il ou elle est menaçant·e, les personnels et les enseignant·es peuvent ressentir de l'anxiété. S'il ou elle joue les flatteur·euses ou s'il ou elle se fait passer pour une victime, on peut se sentir déstabilisé·e. Il faut chercher à rester calme émotionnellement quoi qu'il arrive, affirmé·e, très sobre et factuel·le ; prendre des notes et constituer un dossier exploitable syndicalement.

Si un·e chef·fe d'établissement ou un·e responsable hiérarchique laisse des dysfonctionnements organisationnels perdurer, le personnel peut ressentir de l'injustice. Etant donné que les responsabilités ne sont pas clairement définies, il faut communiquer par écrit et faire préciser la description des fonctions des personnes. Si vous n'avez pas le pouvoir sur un dossier qui vous est confié, dégagez-vous des responsabilités par écrit. Il faut dénoncer tous les manques d'informations et de communication rencontrés directement à la direction ou par l'intermédiaire d'un·e représentant·e du personnel.

Si un·e chef·fe d'établissement ou un·e responsable hiérarchique est hyper travailleur·euse ou le fait croire, le personnel peut se sentir coupable de ne pas répondre à ses attentes. Il faut garder beaucoup de recul et rester focalisé sur ses propres objectifs et lui montrer que ses demandes sont excessives en lui posant des questions de moyens et de temps par rapport à ses exigences.

Si un·e chef·fe d'établissement ou un·e responsable hiérarchique s'énerve, se met en colère contre certaines personnes ou les évite. Il faut rester précis, factuel, ne pas parler de ses émotions. Il ne faut pas attendre qu'un·e chef·fe d'établissement ou un·e responsable hiérarchique change son comportement ou fasse preuve de reconnaissance. Il faut apprendre à réagir pour ne pas se laisser submerger par la peur et mieux se protéger.

Dans tous les cas, **il faut établir des faits** :

- rapports d'incidents précis ;
- certificat médical (médecine du travail ou médecine légale) ;
- témoignages et attestations sur l'honneur des collègues ou tout autre tiers avec qui vous êtes régulièrement en contact dans le cadre de votre activité professionnelle ;
- sms ou mails.

**Le SUNDEP Solidaires** souhaite s'appuyer sur différents interlocuteur·rices :

- Les représentant·es du personnel (Délégué·e du personnel ou organisation syndicale) pour une action : rendez-vous avec la direction en présence d'un·e représentant·e du personnel, créer un collectif, faire un Droit d'alerte...
- Le médecin du travail ou le médecin de prévention du rectorat ;
- L'inspecteur·rice du travail.

Il existe aussi le Droit de retrait si la situation présente un danger grave et imminent mais surtout ne pas démissionner. Préciser que sinon le problème disparaît (mais on peut comprendre qu'un·e agent·e en ait besoin...)

Concernant le/la chef·fe d'établissement ou le/la responsable hiérarchique despote, il ou elle est nocif·ve pour les salarié·es et pour les enseignant·es, il ou elle l'est aussi pour l'établissement. Il ou elle est tyrannique. Il ou elle cherche à dominer, humilier, déstabiliser, provoquer, manipuler, faire peur. On ressent de l'anxiété face à lui ou elle. On ne sait pas sur qui ça va tomber, ni à quel moment, ni pourquoi. Il ou elle peut jouer au flatteur·euse pour obtenir ce qu'il veut, se faire passer pour une victime, pour faire culpabiliser les autres, ou encore être menaçant·e, devenir harcelant·e. Sa toxicité est exacerbée par une structure organisationnelle qui permet ce genre de comportements.

Ce type de chef·fe d'établissement ou d'employeur·e risque des poursuites en justice et, dans certains cas comme pour l'affaire du directeur d'Arras, il ou elle sera condamné·e. C'est pourquoi les enjeux de la santé au travail sont de plus en plus mis en lumière.

**Le SUNDEP Solidaires** est présent et lutte contre les risques professionnels grâce à ses sections syndicales.

## Revendications

- retraite à 60 ans et 37,5 années de cotisation ;
- indemnisation à 100% des arrêts maladie ;
- suppression des jours de carence en cas d'arrêt maladie ;
- visite médicale obligatoire pour les agent.es publics de l'État comme pour les personnels de droit privé ;
- suppression des chefs d'établissement (autogestion - enseignement public pas de chef d'établissement) ;
- a minima la contractualisation ce qui permet un contrôle de leurs fonctions.

**Le SUNDEP Solidaires** revendique une meilleure information sur la pénibilité et la sécurité au travail, une reconnaissance des troubles musculo-squelettiques liés au travail sur écran par exemple. Travailler de façon prolongée devant un écran peut engendrer des troubles pour la santé. La prévention de ces risques suppose d'agir sur l'aménagement et l'implantation du poste de travail, le choix du matériel, l'affichage des informations à l'écran ainsi que sur l'organisation du travail.

Ce sont des revendications du **SUNDEP Solidaires** puisque dans un futur proche l'enseignement pourrait malheureusement changer vers une pédagogie à distance de plus en plus importante.

Nous revendiquons des formations plus nombreuses pour les personnels et les enseignant·es dans les laboratoires de nos établissements, pour les risques chimiques et biologiques. Les victimes des risques psychosociaux se voient souvent rétorquer qu'il existe une imbrication entre leur sphère privée et leur sphère professionnelle. C'est ainsi que l'employeur minimise ou fait disparaître le risque en prétextant que les conséquences sur la santé du salarié ne proviennent pas du travail mais du privé. Utiliser le systémique reconnu à France Telecom ? Le SUNDEP Solidaires préconise de ne jamais expliquer sa situation familiale/personnelles (ou le moins possible) et de faire appel à un représentant syndical en cas de besoin.

## Conclusion

En somme, la condition de santé professionnelle des enseignant·es et des personnels non-enseignants du privé est un thème crucial qui demande une approche systématique et une collaboration entre les différents intervenants. Les syndicats, tel que **le SUNDEP Solidaires**, jouent un rôle essentiel pour défendre les droits des enseignant·es et des personnels non-enseignants et proposer des solutions pratiques afin d'améliorer leurs conditions de travail, en mettant en exergue les enjeux de santé au travail et en militent pour des réformes structurelles adaptées aux réalités du terrain.

Le congrès prévu pour décembre 2025 devrait favoriser l'établissement de fondations robustes pour une stratégie d'actions destinée à promouvoir la santé des enseignant·es et des personnels non-enseignants, en définissant des mesures préventives concrètes, en mettant en place des mécanismes d'accompagnement appropriés et en incorporant la santé au travail dans la gestion globale des établissements de l'enseignement privé sous contrat et hors contrat.

## Partie 2 : Analyse

**Le SUNDEP Solidaires** dans l'**union syndicale Solidaires** s'engage et lutte en faveur de la défense des droits des salarié·es et pour son analyse critique des conditions de travail dans divers secteurs, dont celui de l'Éducation.

Défendre le bien-être au travail à l'école, c'est d'abord réfléchir sur la santé au travail des enseignantes et des enseignants de l'enseignement privé sous contrat.

### 1. Une charge de travail qui augmente avec à la clé le burnout

Depuis environ une décennie, le climat de l'école s'est fortement dégradé. La surcharge de travail avec l'impact des réformes successives et les exigences administratives sont de plus en plus oppressantes.

En effet, sur le terrain, des collègues sont en perte de sens et nous demandent de les accompagner à changer de métier, la charge de travail en augmentation est aussi dû à des programmes qui changent très -trop- souvent sans qu'une évaluation soit mise en place des programmes précédents, l'exigence du bénévolat, « faire le don de soi » parce que c'est un établissement catholique, crée des situations de stigmatisations en cas de refus. Force est de constater que les abus sont courants : les Portes Ouvertes se renouvellent sur plusieurs journées, la rentrée du personnel se fait le plus souvent une journée avant celle officielle.

Le poids de la hiérarchie dans l'enseignement privé est particulièrement exacerbé surtout dans le premier degré où les professeur·es des écoles sont directement pris à parti par leur chef·fe d'établissement pour exécuter diverses tâches - sans compensation financière - : des surveillances supplémentaires dès 7h30, et le soir jusqu'à 18 heures, garder les élèves des collègues absentes, des activités religieuses sont monnaie courantes.

Dans le second degré, les heures de vie de classe ne sont pas toutes rémunérées parce que « l'enseignant a fait le choix de l'enseignement catholique », les emplois du temps avec des cours répartis sur toute la semaine et la direction qui explique que cela est due aux contraintes. Il y a un vrai manque de considération, parfois une volonté de nuire et un manque de reconnaissance des compétences des professeur·es...

### Quels sont les signes du burnout ?

- l'épuisement professionnel ;
- le détachement émotionnel ;
- le besoin d'accomplissement est détérioré.

Ces trois caractéristiques n'émergent pas forcément en même temps : un collègue peut se sentir fatigué, c'est une première étape. C'est seulement si les trois caractéristiques sont à leur summum que le collègue est en burnout. C'est donc déjà trop tard.



Selon les chiffres du ministère de l'Éducation nationale, **l'indice de satisfaction professionnelle s'élève aujourd'hui à seulement 6 sur 10** (contre 7,2 pour l'ensemble des Français en emploi). Selon les chiffres du Baromètre international de la santé et du bien-être du personnel de l'éducation 2023 dans l'enseignement public (publié par la DEPP), 1507 enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré sur l'année 2022-2023 et 966 dans le second degré. 1625 ont démissionné et 848 ont obtenu une rupture conventionnelle.

L'enseignement privé connaît également une hémorragie, mais qu'en est-il des chiffres ?

### La « rupture conventionnelle »

La « rupture conventionnelle », dans le droit public, est en expérimentation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et jusqu'en décembre 2025 pour les enseignant-es titulaires (article 72 de la loi du 6 août 2019 de la transformation de la Fonction publique) mais avec des conditions telles qu'elles sont bien moins avantageuses que dans le droit privé. Aussi, n'aboutissent -elles pas ou très peu. Le problème aujourd'hui c'est que le recrutement des enseignant-es est à flux tendu et les rectorats acceptent très peu les ruptures conventionnelles.

Pourquoi ?

Si elles coûtent trop chères ou si la discipline est recherchée alors il y aura un refus. Même si le/la professeur-e souhaite démissionner, le/la Recteur-ice peut refuser la demande !

478 stagiaires ont démissionné dont 262 dans le 1<sup>er</sup> degré et 216 dans le 2<sup>d</sup> degré. Ces chiffres concernent les personnels fonctionnaires des corps enseignants du secteur public.

Pourquoi n'y a-t-il pas les chiffres du corps enseignant de l'enseignement privé sous contrat ?

Pourquoi les moyens des enseignant-es de l'enseignement privé sont-ils gérés par la DAF (Division des Affaires Financières) et non par le Ministère de l'Éducation nationale ?

N'est-ce pas un autre mépris et un manque de reconnaissance de l'État envers ses 140 000 enseignant-es de l'enseignement privé ?

## 2. Un poids hiérarchique de plus en plus prononcé

Dans tous les cas, notre état des lieux précédent montre des réalités qui touchent bien les professeur.es de l'enseignement privé, et lorsqu'ils n'arrivent plus à sortir la tête de l'eau, qu'ils sont épuisés professionnellement, qu'ils ne ressentent plus d'émotions, ils se mettent en maladie et/ou cherchent à partir rapidement du métier pour sauver sa vie car la charge mentale et la charge de travail sont à leur comble. Le manque de reconnaissance vient amplifier le mal-être des personnels d'éducation qui pèsent sur leur santé physique et mentale, avec à la clé burnout, épuisement et même parfois suicides.

S'attaquer à l'organisation du travail, c'est s'attaquer à la servitude volontaire du travail. Pourquoi les enseignant.es supportent-ils l'humiliation, la souffrance au travail ? Ici l'enseignant.e n'obéit pas mais il s'adapte aux situations de son quotidien. C'est ce que Silvia Amati appelle « le conformisme de survie ». C'est une forme de survie dans le monde du travail avec un arrêt de la pensée. Ce sont les conséquences de la destruction du métier de l'enseignant.e de la part du pouvoir politique. Pour illustration, le Pacte instauré par le ministère de l'Éducation nationale. Tout.es celles et ceux qui ont signé le pacte et donc tout.es celles ceux qui ont accepté de travailler plus pour gagner plus sont complices du mépris subit. Cela s'appelle de la servitude volontaire.

Il faut libérer la parole, c'est aussi le rôle des représentant.es du personnel dans l'établissement. Recueillir cette parole n'est pas facile mais **le SUNDEP solidaires** met en évidence les cas de violences internes commises au sein de l'entreprise par des salarié.es : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ou les cas de violences externes commises sur des salarié.es par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Notre syndicat agit au niveau des rectorats et des inspections du travail afin d'améliorer les conditions de travail de toutes et tous.

### L'accord interprofessionnel sur le stress

Il a été initié par le ministère du travail, après signature de l'accord interprofessionnel sur le stress en 2008.

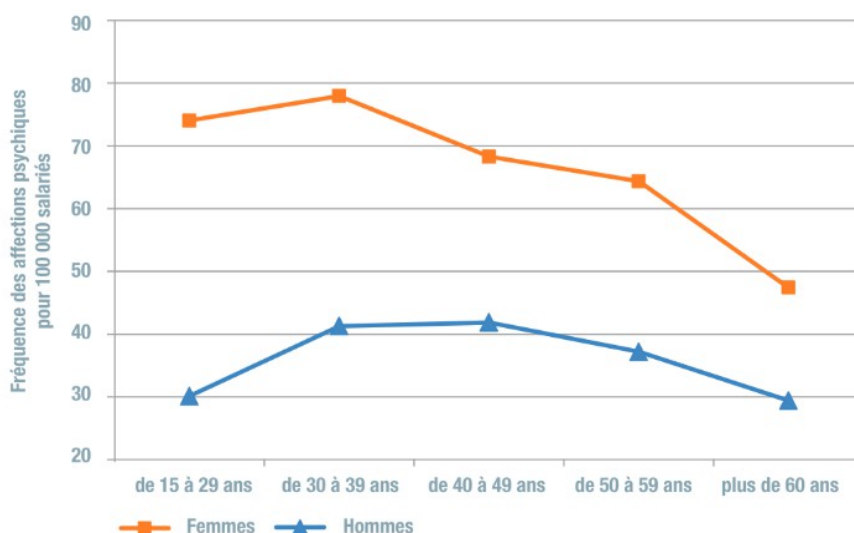
Comment en mesurer l'efficacité ? Que constate-t-on ?

On passe de 118 avis favorables relatifs à une affection psychique donnés en 2010 à 2108 avis favorables en 2019. La progression est énorme. Elle peut être due à la prise de conscience de ces risques mais aussi à un contexte de travail ayant évolué pour les salarié.es. Une montée en force des tensions dans les établissements, associée à un accroissement de la demande psychologique, un accroissement de charge mentale pour les salariés, un contexte économique sinistre peuvent expliquer cette évolution.

**Le SUNDEP solidaires** revendique plus de considération pour les affections psychiques liées au travail en particulier dans notre secteur de l'enseignement privé où les conditions économiques compliquées pour les salarié.es de droit privés, pour les AESH et pour les enseignant.es exacerbent les tensions, les mises en concurrence entre les personnes.

L'inégalité dans le travail, entre les femmes et les hommes est un des sujets fondamentaux de la lutte du **SUNDEP solidaires**.

### FRÉQUENCE ESTIMÉE DES AFFECTIONS PSYCHIQUES LIÉES AU TRAVAIL POUR LES HOMMES ET LES FEMMES EN FONCTION DE L'ÂGE



Source : EUROGIP, mai 2023

Les femmes continuent à subir plus de burnout et de charge mentale que les hommes. **Le SUNDEP solidaires** exige un plan d'urgence et des mesures du gouvernement pour permettre de rétablir un équilibre des salaires et une égalité de traitement pour les femmes dans l'Éducation nationale.

### Le congé hormonal

Il s'agit de faire prendre en compte par l'entreprise les troubles hormonaux. Ces troubles génèrent souvent une altération physique et psychologique à certains moments de l'année qu'il est difficile de concilier avec le travail.

Certains syndicats de l'**union syndicale solidaires** et certaines sections syndicales du **SUNDEP solidaires** se sont emparés de ce sujet.

Cela doit passer par des négociations entre l'employeur·e et les délégué·es syndicaux·les lors des Négociations annuelles obligatoires (NAO). L'idée est donc d'obtenir quelques jours de congé payés par an pour les femmes qui le souhaitent et une organisation du travail adaptée.

Qu'il s'agisse des horaires et du rythme de travail, des modes de production, de la circulation des marchandises et des personnes, ou encore de la gestion des interventions d'entreprises extérieures ou des opérations de maintenance, l'organisation du travail joue un rôle majeur en matière de prévention des risques professionnels

Une organisation défailante peut avoir des conséquences néfastes : risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, accidents... Au contraire, des choix organisationnels pertinents peuvent contribuer à préserver efficacement et durablement la santé et la sécurité des travailleur·ses.

## Revendications :

Quels sont les dispositifs en place pour protéger la santé au travail des personnels d'éducation ?  
Quelles nouvelles réponses envisager ?

- Exiger en CSE la mise en place de « **registres de santé et de sécurité au travail** » (**RSST**) obligatoires dans chaque établissement pour permettre à tout le personnel de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte à sa santé ».
- Visiter par les représentant·es du personnel l'établissement suite à des signalements effectués par les personnels dans les registres de santé et de sécurité au travail ( RSST).
- Être associé à l'élaboration de **documents obligatoires** concernant la santé et la sécurité dans les établissements (cf. Document Unique, PPMS...)

Depuis la promulgation de la loi sur la santé au travail du 2 août 2021, une attention accrue doit être portée à la prévention des risques professionnels avec l'obligation des établissements/entreprises de réaliser un **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (Duerp)**.

L'employeur·e a obligation de mettre en œuvre des actions de prévention et de protection qui découlent de l'évaluation des risques. Les méthodes de travail doivent garantir la santé des salarié·es.

Pour les contacts dans les services, les tournées syndicales, on peut se déplacer avec le DUERP.

L'implication des personnes concernées est primordiale. On peut ainsi aider les collègues à s'exprimer et à agir avec les élu·es sur ce qui ne va pas dans le travail. Ils et elles apportent ainsi leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise en comité social et économique (CSE) et auprès des salarié·es. En revanche, la responsabilité du DUERP incombe seule à l'employeur·e. Les élu·es ne peuvent pas se substituer à celui-ci.

L'évaluation des risques ne constitue pas une fin en soi. Elle trouve sa raison d'être dans les actions de prévention qu'elle va susciter et qui sont transcrites dans le programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises d'au moins 50 salarié·es ou dans la liste des actions de prévention des risques et de protection des salarié·es dans les entreprises de moins de 50 salarié·es. Les actions de prévention sont des engagements de l'employeur·e, il doit les présenter au CSE.

**Le SUNDEP Solidaires** exige une prise de conscience des employeur·es et un véritable plan de prévention dans chaque établissement :

- à parité avec l'enseignement public, les enseignant·es du privé devraient bénéficier des CHSCT du rectorat académique ;
- respect du droit à la déconnexion : refuser d'être dans des groupes sur des réseaux sociaux « WhatsApp ; mails... » et ne pas répondre aux sollicitations permanentes des directions en dehors du temps scolaire.

### 3. Reconnaissance et valorisation du métier

Reconnaître le métier c'est d'abord sur le plan des salaires comme le dénonce les rapports du Sénat mais c'est aussi redonner du sens et de la valeur au métier.

L'autonomie pédagogique doit être préservée et ce n'est pas à coup d'annonces et contre annonces que cela va sécuriser le métier. Avec les annonces du « choc des savoirs », G. Attal a dit vouloir des réformes qui aujourd'hui se réduisent comme peau de chagrin.

À quoi cela sert-il, si ce n'est toujours à crisper et mettre la pression sur le travail des enseignant·es ?

Les manuels labélisés ne verront finalement pas le jour. E. Borne en abandonne l'idée pour la rentrée 2025. Le coût en était exorbitant. Les groupes de niveaux ont été réduits aux niveaux 6<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> et ne se feront plus en 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> selon la nième ministre E. Borne. Jamais à aucun moment ces réformes s'accompagnent d'un plan national de formation continue.

De même dans l'enseignement privé, les possibilités d'évolution de carrière sont limitées voire inexistante, ce qui peut décourager les enseignant·es.

À quand le gouvernement, permettra un vrai détachement de ses enseignant·es dans d'autres ministères ?

#### L'attractivité du métier, c'est fini !

En juillet 2024, selon les chiffres du ministère, dans le public 3185 postes n'ont pas été pourvus à la rentrée 2024, et dans le privé 260 postes restent vacants (source AFP 08\_07\_2024). Dans un rapport général du Sénat du 23 novembre 2023 « projet de loi de finances pour 2024 », il est écrit que « **la poursuite des revalorisations est indispensable pour restaurer l'attractivité du métier d'enseignant** et compenser les conditions d'exercice du métier dans un contexte de dégradation du climat scolaire ». Depuis de nombreuses années, le métier n'est plus attractif parce qu'il est non seulement mal traitant mais également peu attractif parce que mal payé. Tous les documents du ministère le disent, l'écrivent comme le Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'éducation nationale en 2022.

#### Revendications :

- augmenter les salaires avec une classe unique d'échelon et un indice qui suive les indices la Fonction publique de catégorie A ;
- reconnaître que les professeur·fe des écoles sont aussi des professeur·es principaux·les avec le doublement de l'indemnité ISAE, indexée sur l'inflation ;
- indexer la prime informatique sur l'inflation dans un contexte où la technologie joue un rôle de plus en plus central dans l'éducation.

## Revendicatif :

Être attentif à la santé mentale et physique des enseignant·es, c'est :

- Permettre un **soutien psychologique** face aux agressions des élèves, parents, partenaires ou collègues : c'est d'abord les écouter et écouter leur souffrance pour comprendre. Afin de prévenir les risques psychosociaux liés à leur activité professionnelle.
- Protéger véritablement les enseignant·es, avec une **protection fonctionnelle de droit** et qu'elle devienne automatique. L'État assurerait ainsi être aux côtés de ses agent·es dans l'exercice de leurs missions.
- Améliorer les conditions de travail et de vie des enseignant·es avec l'instauration des droits à la protection sociale des agen·es dans leurs dimensions obligatoires et complémentaires. Ils et elles attendent que les accords signés soient appliqués, et que la loi soit respectée pour l'ensemble des agent·es des trois versants de la Fonction publique. Soit la prise en charge à 50% de leur **protection sociale complémentaire** (PSC - ou mutuelle). La date a été annoncée au 1<sup>er</sup> avril 2026.
- **Parité public/privé ?** Le manque de médecin de prévention dans les rectorats, la présence des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) dans les rectorats réservés aux seuls enseignant·es du public. Cet accès limité montre une nouvelle fois que les agent·es de l'enseignement privé sous contrat sont des « sous-prof ». Cela montre le peu de reconnaissance qu'à l'État envers elles et eux en réduisant d'autant le dialogue et la prévention des risques professionnels.

Être attentif à la santé mentale et physique des personnels de droit privé, enseignant·es ou non-enseignant·es, c'est :

- Rappeler que la direction est responsable de la sécurité physique et mentale de ses salarié·es. (article L4121-1 du Code du travail).
- Renforcer le rôle de la médecine du travail.
- Faire en sorte que les représentant·es du personnel SSCT jouent réellement leur rôle, mènent des enquêtes pour dénoncer les dysfonctionnements organisationnels.
- Veiller à la mise en place et à la mise à jour annuelle du DUERP.
- Négocier des améliorations des conditions de travail et notamment la mise en place du congé hormonal.





## POUR UN AVENIR S O L I D A I R E

