

I - Introduction

Depuis une dizaine d'années, la SPG, alertée par des situations de plus en plus difficiles, a engagé une importante réflexion pour mieux cerner l'état de santé du personnel lié aux conditions de travail. Un questionnaire, adressé à tous les enseignants et éducateurs, a été diffusé en novembre 2002, en partenariat avec la Direction de l'enseignement primaire et l'appui du service « d'Actions en santé publique », mandaté par la Direction générale de la santé du Département de l'action sociale et de la santé. Cette enquête avait pour but de déterminer le stress perçu par les employés, de chercher à en identifier les causes et les conséquences et, enfin, de discuter des pistes d'action.

En décembre 2003, le Dr Papart publie un rapport établi sur la base du retour (taux exceptionnel de 60%) des questionnaires. Ce document, intitulé : *La santé des enseignants et des éducateurs de l'enseignement primaire. Rapport à l'organisation du travail*, présente un état de situation à partir des trois dimensions du modèle de Karasek :

- 1. La charge de travail.**
- 2. La marge de manœuvre et la latitude de décision.**
- 3. Le soutien professionnel : collégial et hiérarchique.**

Ce rapport a montré qu'il avait toutes les qualités pour permettre l'élaboration de recommandations en termes de prévention, d'amélioration des conditions de travail, en concertation avec tous les partenaires sociaux, dans un souci de préserver une école démocratique de qualité.

II - Ce que la SPG retient du rapport

Très globalement, le rapport met en lumière :

- Un bon état de santé physique. Par contre, sur le plan de la santé mentale, le personnel est stressé et anxieux, et la consommation psychiatrique est élevée. Le métier implique une forte charge psychique. En raison de l'engagement éthique des enseignants, l'idéal professionnel est placé haut.
- Une absence de reconnaissance de la qualité du travail fourni (intelligence mobilisée au travail, capacité d'initiative, résolution des problèmes, efforts auprès des élèves...).
- Un sérieux déficit de soutien hiérarchique. L'organisation actuelle ne permet pas une coordination du travail sur le plan vertical ce qui entraîne un certain sentiment d'absence d'accompagnement professionnel de la part des enseignants et ne les aide pas à trouver le sens nécessaire à ce travail particulièrement demandeur.
- Une attribution des difficultés aux seuls individus.
- Un stress important lié à une charge de travail lourde et une demande psychologique élevée. L'ancienneté aggrave la charge de travail : sentiment de perte de compétences, de lassitude, de fatigue.

- Une faible possibilité d'évolution dans le métier et trop peu de perspectives de carrière.
- Une latitude de décision plutôt forte, bien que le sentiment des enseignants soit contrasté.
- Une moyenne d'heures de travail dépassant le temps de travail requis.
- Un pourcentage élevé d'enseignants (44%) se déclarant insatisfaits de leur salaire en regard des enjeux et de la complexité de la profession.
- Un bénéfice du soutien collégial, notamment à travers la mise en œuvre des projets d'école. Ceux-ci apportent de l'autonomie et une reconnaissance des compétences (importance d'une liberté de décision dans l'organisation, possibilité d'apprendre, d'être créatif...)

III - Des directions d'actions pour le développement professionnel

La SPG se place résolument dans une position :

1. qui favorise l'évolution du métier dans la perspective d'un développement professionnel
2. qui vise la transformation du système vers plus d'autonomie et de respect des partenaires
3. qui encourage la profession à élaborer des critères d'évaluation de ses propres pratiques en regard des objectifs institutionnels, et développe le rendre compte
4. qui demande le soutien, les ressources et la formation professionnelle en vue de répondre aux objectifs de l'école et des apprentissage des élèves

IV - Recommandations

La SPG insiste sur le fait que les recommandations qui suivent doivent faire l'objet d'un processus de négociation et de pilotage qui prenne en compte :

- La capacité des systèmes à innover ou à rénover.
- L'évolution des systèmes éducatifs dans leur rapport à l'évaluation et au contrôle de la qualité.
- L'évolution de la profession enseignante et le rythme de développement professionnel (professionnalisation).
- Les rapports, forums, ressources, documentations, consultations, recherches sur l'école en général, les travaux et thèses du SER, les avancées de l'école primaire genevoise en particulier
- Les analyses du rapport Papart.
- Les consultations du CR en mars 2002, février 2004, novembre 2004.
- La consultation des écoles en mai 2004.
- Les travaux du forum santé en septembre 2004.

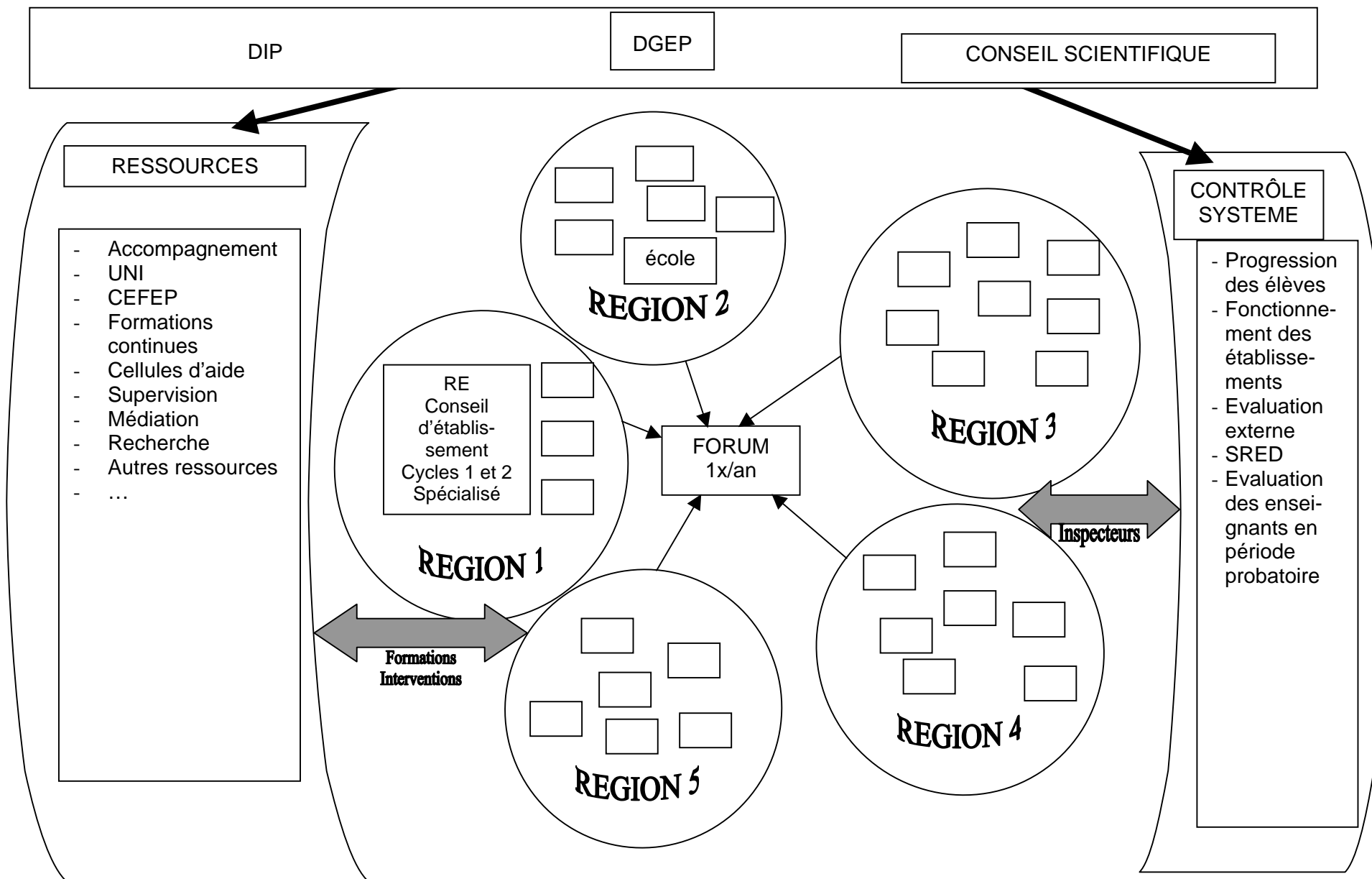
En outre, la SPG conditionne les futurs aménagements et l'évolution du système scolaire à :

- Une prise en compte des **moyens** nécessaires à leur réalisation.
- La clarification et à la négociation des concepts (autonomie, décentralisation, responsabilité, etc.).
- Un (re)déploiement progressif du système qui n'amène pas une charge de travail supplémentaire pour les écoles et qui équilibre **développement et ressources**.
- La dimension systémique de leur mise en œuvre et d'un pilotage assorti d'un conseil scientifique.

Pour améliorer les conditions de travail et la santé des éducateurs et des enseignants, la SPG recommande de :

- Développer l'autonomie des écoles et la latitude de décision (par exemple, en permettant aux écoles de gérer leurs postes en fonction d'une « enveloppe postes » qui lui serait destinée).
- Supprimer les contraintes bureaucratiques inutiles à destination de la hiérarchie.
- Développer la responsabilité et la légitimité des responsables d'écoles en cohérence et en adéquation avec le travail d'équipe.
- Intensifier le soutien au développement professionnel en renforçant les dispositifs de ressources et de formation.
- Revaloriser le métier notamment par une réévaluation de la fonction (image sociale et rémunération).
- Proposer des perspectives de « ressourcement » et d'aide diversifiés aux enseignants et éducateurs (salaire différé, congé sabbatique, mobilité interne, échanges, aide psychologique, etc.).
- Développer un partenariat avec les parents au travers du conseil d'établissement.
- Distinguer clairement l'évaluation interne aux établissements et l'évaluation externe.
- Développer une auto-évaluation des établissements.
- Satisfaire au rendre-compte.
- Distinguer la formation et l'accompagnement du contrôle et du bilan.
- Redéployer le corps inspectoral en (re)définissant sa mission en parallèle.
- Redéployer les ressources d'accompagnement et de formation.
- Repenser l'entrée dans le métier en adéquation avec le processus de Bologne, dans la perspective du master.

V - Proposition d'un modèle de fonctionnement :



La SPG propose donc un système où les écoles, regroupées par régions (existantes) seraient encadrées par trois organes :

- a) celui de la direction, comprenant un système de pilotage à travers un conseil scientifique à redéfinir,
- b) celui des ressources qui doit être absolument indépendant de l'organe de contrôle et qui doit permettre de répondre aux multiples besoins des écoles et des individus en offrant un accès facilité à des formations universitaires, à des visites inter cantonales, internationales, etc.
- c) celui du contrôle offrant d'une part des outils aux écoles afin qu'elles puissent s'auto évaluer, et d'autre part, gérant une évaluation du système afin que le conseil scientifique puisse se prononcer sur l'évolution de l'école.

Les inspecteurs ne devraient pas assumer des tâches de proximité ou d'évaluation des enseignants, mais assurer une liaison régulière entre les régions et l'organe de contrôle du système.

Une fois par année, un forum réunissant l'ensemble des régions serait organisé. Il permettrait l'échange d'informations entre les établissements, d'organiser des débats sur les sujets d'actualité, de présenter les idées forces du conseil scientifique, etc.

VI - Conclusion

La SPG tient ici à préciser qu'il serait vain de penser arriver à un quelconque aboutissement dans ce dossier, tant il est vrai que les questions de santé et de conditions de travail (comme la pédagogie !) sont évolutives, perfectibles, et doivent susciter une recherche permanente auprès de tous les acteurs concernés.

La SPG espère toutefois que le travail considérable consenti depuis trois ans pour l'avancement de ce dossier représentera un seuil important qui, une fois franchi, permettra un progrès durable dont l'ensemble de l'école genevoise bénéficiera.

La SPG entend ainsi répondre, en partenariat avec la DEP, aux recommandations écrites dans la conclusion du rapport du Dr Papart, dont l'évaluation s'est centrée prioritairement sur les déterminants institutionnels.

L'amélioration du bien-être des enseignants est un objectif non seulement justifié mais également accessible à travers un effort paritaire d'amélioration de l'organisation du travail. Le déficit de soutien que rencontrent beaucoup d'enseignants, est responsable de nombreuses difficultés. Il peut être amélioré en parvenant à une meilleure coordination institutionnelle tant verticale qu'horizontale (Papart, 2003).

Cette coordination ne peut se faire sans un investissement du corps enseignant et de son syndicat et en collaboration avec la Direction de l'enseignement primaire. Les enjeux de développement tant du système éducatif que de l'amélioration des conditions de travail des enseignants sont conditionnés à la capacité de négociation et de collaboration en situation paritaire.