

## LE STRESS AU TRAVAIL

Le stress au travail est en augmentation et la profession enseignante figure parmi les plus touchées par ce phénomène. Le Comité Syndical Européen de l'Education (CSEE) s'est intéressé à la question. Les causes de cette augmentation ? La charge de travail croissante, l'environnement scolaire, les conditions de travail (pour les TZR ou suite aux changements répétés des programmes, par exemple), les relations parfois conflictuelles avec les adultes (direction, personnel, parents) et la sécurité au travail. Ajoutons que le métier n'est récompensé ni financièrement ni moralement. Les primes sont absentes et la reconnaissance sociale est écornée.

Dans les rapports publiés par le Bureau International du Travail (BIT), on lit que « durant les années 1990, des études du BIT ont conclu qu'entre 25 % et 33 % des enseignants des différents pays de l'OCDE déclaraient souffrir d'un haut niveau de stress. » En 2006, une étude de la MGEN a révélé que « 46 % des jeunes professeurs ont été en arrêt maladie et que, dans un cas sur trois, ils se disaient épuisés par les conditions d'enseignement. »

### **L'accord-cadre européen de 2004**

Le 8 octobre 2004, les partenaires sociaux européens ont signé un accord-cadre sur le stress lié au travail. Les Etats Membres de l'Union Européenne ont jusqu'au 8 octobre 2007 pour le mettre en œuvre. L'objectif de cet accord est avant tout de fournir un cadre visant à identifier, prévenir et gérer les problèmes liés au stress au travail.

L'accord définit le stress au travail comme « un état, accompagné de signes et disfonctionnements physiques, psychologiques et sociaux résultant du sentiment d'incapacité de l'individu à accomplir ce qui est demandé ou attendu de lui. » Le stress n'y est pas pointé comme une maladie mais souligne qu'une exposition prolongée à ce phénomène réduit l'efficacité au travail et peut causer des soucis de santé.

L'accord ne produit pas de liste exhaustive mais reconnaît dans l'absentéisme répété, le taux de rotation des employés, les conflits entre personnels fréquents ou les plaintes des employés, des signes possibles de stress au travail. Il liste des possibilités d'intervention visant à réduire ces états de stress. Citons une amélioration de l'organisation (temps de travail aménagés, degrés d'autonomie, charge de travail...), des conditions de travail et de son environnement (l'exposition au bruit, à la chaleur, aux substances dangereuses...), de la communication (les changements à venir dans l'entreprise, l'incertitude quant aux attentes dans le travail...) et des facteurs subjectifs (les pressions émotionnelles et sociales, le sentiment d'incapacité...).

### **Et dans la loi française ?**

L'accord s'appuie sur la directive 89/391 de 1991, transposé dans la loi française à l'article L.230-2 du Code du Travail, qui définit une obligation générale de sécurité qui incombe au chef d'établissement. Cette obligation générale repose sur une approche globale de la prévention des risques professionnels. Cela s'applique aussi aux problèmes de stress liés au travail. Les employés ont quant à eux le devoir de se plier aux mesures déterminées par l'employeur. Au-delà de ces dispositions générales, la prévention du stress au travail pourra également s'appuyer sur des réglementations particulières visant la prévention de certains risques susceptibles de constituer des sources de stress. Parmi celles-ci, retenons, pour l'éducation, la prévention des risques liés au travail sur écran (décret 91-451) et les dispositions relatives aux relations de travail (principes de non-discrimination – article L.122-45, de non-discrimination syndicale – article L.412-2, interdiction du harcèlement moral et obligation de le prévenir – articles L.122-49 et L.122-51).

### **L'objectif de ce nouvel accord**

L'accord-cadre de 2004 ne crée aucune obligation réglementaire nouvelle, mais engage contractuellement les partenaires sociaux signataires : la CES (Confédération Européenne des Syndicats) pour les employés, l'UNICE (Confédération Européenne des Employeurs de l'Industrie), l'UEAPME (Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises) et la CEEP ( Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et de service d'intérêt économique général) pour les employeurs. Cet accord vise à instaurer une meilleure communication et une meilleure gestion des personnels ainsi qu'une prise de conscience et une meilleure compréhension du stress. Il encourage les partenaires sociaux nationaux à conclure des accords sectoriels et intersectoriels sur cette question.

Le CSEE a récemment envoyé des questionnaires à toutes ses organisations membres afin d'obtenir des informations sur les développements récents dans la mise en œuvre de l'accord, l'identification des facteurs potentiels de stress dans le travail des enseignants et la responsabilité des employeurs et employés dans la lutte contre le stress.

L'accord-cadre fera l'objet d'une discussion lors de deux séminaires organisés par le CSEE à Ljubljana, en Slovénie les 21 et 22 septembre 2007, et à Malte les 19 et 20 novembre 2007.

*Débutants ou confirmés ? Personne n'est épargné. Mais il ne faut pas assumer le stress seul. A qui en parler ? A l'équipe pédagogique ou dans les cellules d'écoute mises en place dans les rectorats de certaines académies. Le SNETAA aussi peut vous aider. N'hésitez pas !*

### **A consulter :**

- le guide anti-stress de l'enseignant (Chronique sociale), Maryse Isimat-Mirin.
- Le DVD « Prévenir le stress, paroles d'enseignants » (CRDP Aquitaine, oct.2007).

### **Sources :**

L'accord-cadre européen sur le stress lié au travail  
du 08 octobre 2004

Le monde de l'Education, septembre 2007.

<http://www.inrs.fr>

(Mis en ligne septembre 2007)