

Intervention parlementaire

Réponse du Conseil-exécutif

N° de l'intervention : 072-2021
Type d'intervention : Interpellation
Motion ayant valeur de directive : ☐
N° d'affaire : 2021.RRGR.97

Déposée le : 22.03.2021

Motion de groupe : Non
Motion de commission : Non
Déposée par : Gabi Schönenberger (Schwarzenburg, PS) (porte-parole)
Wildhaber (Rubigen, PS)
Cosignataires : 0

Urgence demandée : Non
Urgence accordée :

N° d'ACE : 984/2021 du 25 août 2021
Direction : Direction de l'instruction publique et de la culture
Classification : -

Etat de santé du corps enseignant à l'école obligatoire et prévention

Une grande partie du personnel enseignant lutte pour ne pas être dépassé par le travail quotidien et les défis aussi divers que nombreux qui en découlent. Il fournit chaque jour des performances de pointe.

Quiconque travaille en étroit contact avec des êtres humains est particulièrement exposé au risque d'épuisement ou de surmenage.

Les exigences que nous nous imposons ou qui nous sont imposées de l'extérieur sont très élevées. Les personnes qui aspirent à fournir un bon travail sont nombreuses. La barre est généralement fixée par notre sens de la perfection, qui est souvent dangereusement élevé chez le personnel enseignant. De plus, les retours de l'extérieur sont plutôt rares, et lorsqu'il y a des retours, ils sont la plupart du temps critiques. L'investissement professionnel est illimité. La journée d'école ne se termine ni après les cours ni devant la porte du domicile. Beaucoup rencontrent encore des difficultés à poser une limite saine et consciente entre vie professionnelle et vie privée. L'élaboration de stratégies de délimitation doit être une tâche permanente dans les domaines de la formation et de la santé ainsi que dans les métiers sociaux.

Un nombre élevé de personnes mettent en jeu leur santé psychique et physique pour continuer à fournir un bon travail.

La charge croissante de travail et les nouveaux défis peuvent menacer la santé du personnel enseignant et se répercuter négativement sur la qualité de leur enseignement. Seul-e-s des enseignant-e-s en bonne santé peuvent construire des relations solides avec leurs élèves.

Selon une étude, les personnes employées à temps partiel et les femmes sont particulièrement vulnérables.

Cette étude réalisée en Allemagne et publiée dans la revue médicale *Deutsches Ärzteblatt*¹ montre notamment que les facteurs de surcharge sont, d'une part, les contraintes de temps, le temps de travail, le bruit ambiant, la taille démesurée des classes, les problèmes avec les autorités scolaires et le manque d'autonomie ; d'autre part, la faiblesse des résultats, les troubles du comportement et le manque de motivation des élèves, l'attitude problématique des parents ainsi qu'une reconnaissance sociale limitée. Selon cette étude, la charge psycho-émotionnelle est dominante. Dans les sondages, le corps enseignant estime les charges de l'école constamment élevées à très élevées. Toutefois, celles-ci ne devraient pas être interprétées exclusivement comme représentant un risque pour la santé. La publication citée relève également que les exigences professionnelles suivantes peuvent se répercuter sur la santé :

- complexité, manque de transparence et de prévisibilité des situations ;
- niveau de tension élevé sur le long terme ;
- attention fragmentée ;
- temps de récupération limité pendant une journée d'enseignement ;
- changement de comportement pendant les cours en fonction de la situation ;
- différents critères d'évaluation par les élèves, les parents, la direction de l'école, les autorités scolaires et l'opinion publique ;
- « combattant-e-s isolé-e-s » dans le système
- chevauchement entre le travail et les loisirs

Sous l'angle de la santé et de la gestion des exigences dans le métier d'enseignant-e, le constat est toujours clairement déficitaire. Les ressources et l'optimisation des ressources professionnelles devraient à l'avenir être davantage intégrées dans l'organisation du travail et la promotion de la santé, car il est primordial que le corps enseignant puisse rester motivé et en bonne santé malgré des charges de travail élevées.

Dans une étude (Ulich, et al., 2002) réalisée auprès du personnel enseignant du canton de Bâle-Ville, 29 pour cent des personnes interrogées (N = 1517) ont indiqué se sentir fortement à très fortement affectées par la surcharge de travail. Les charges spécifiques dont souffre le corps enseignant ont fait l'objet d'une multitude d'études. Celles-ci ont identifié trois facteurs principaux : les exigences quantitatives, les conflits avec les parents et la grande hétérogénéité. Un examen de l'état de santé du corps enseignant bernois (de l'école enfantine au degré secondaire I) est indiqué. Il est central d'améliorer et de garantir la protection de la santé de nos enseignant-e-s, qui sont tributaires de la protection de leur santé dans l'exercice de leur métier. Cette protection doit être améliorée et garantie à long terme au moyen de mesures efficaces et concrètes, et ceci le plus vite possible.

Le Conseil-exécutif est prié de répondre aux questions suivantes :

1. Quand le canton de Berne a-t-il soumis pour la dernière fois au corps enseignant de l'école obligatoire un questionnaire à large échelle sur son état de santé et son bien-être en lien avec le travail ?
2. La Direction de l'instruction publique et de la culture (INC) est-elle disposée à réaliser une enquête à large échelle auprès du corps enseignant de l'école obligatoire sur son état de santé et son bien-être en lien avec le travail ?
3. Quelles mesures concrètes permettent de garantir la protection de la santé et le bien-être et comment est-il possible d'améliorer durablement la protection de la santé ?
4. Dans quelle mesure l'INC est-elle disposée à améliorer et à garantir durablement la protection de la santé et le bien-être des enseignant-e-s au moyen de mesures concrètes ?

¹ <https://www.aerzteblatt.de/archiv/170601/Lehrergesundheit>

5. De quelles informations dispose l'INC sur l'évolution des chiffres relatifs à l'incapacité de travail, aux maladies de longue durée et à l'invalidité des enseignant-e-s de l'école obligatoire en raison d'épuisement, de surcharge, de surmenage, de burn-out et autres (par ex. au moins pour les dix dernières années) ?
6. Quelles déclarations quantitatives et qualitatives peuvent être faites sur la sollicitation d'offres de conseil ainsi que sur le type de soutien au cours des dix dernières années ?
7. Combien d'enseignant-e-s ont réussi une réinsertion après une absence prolongée en raison d'épuisement, de surcharge, de surmenage, de burn-out, etc. au cours des dix dernières années ? Quelle est leur proportion ?
8. Combien d'enseignant-e-s ont définitivement renoncé à leur carrière dans l'enseignement au cours des dix dernières années pour les raisons susmentionnées ? Quelle est leur proportion ?
9. Quelles tâches peuvent assumer les directions d'écoles en lien avec la protection de la santé des enseignant-e-s (résilience, renforcement des ressources, augmentation du bien-être, mesures concrètes contre la surcharge / le surmenage) ?
10. Quelles tâches assume l'INC en lien avec la protection de la santé des enseignant-e-s (résilience, renforcement des ressources, augmentation du bien-être, mesures concrètes contre la surcharge / le surmenage) ?
11. L'INC part-elle du principe que la réduction du nombre de leçons hebdomadaires et/ou des classes plus petites peuvent remédier à la surcharge ?
12. Maintes directions d'écoles exigent que le corps enseignant travaillant à temps partiel ou à un taux réduit assiste à l'ensemble des séances de leur établissement. Comment l'INC peut-elle obtenir une réglementation uniforme ?
13. Dans quelle mesure des facteurs comme le bruit, le volume de la salle, la lumière, la qualité de l'air, etc. ont-ils été examinés en tant que causes de surcharge et, le cas échéant, avec quelles conclusions ? Quelles sont les recommandations que l'INC adresse dans ce contexte aux autorités scolaires des communes ?

Réponse du Conseil-exécutif

Le Conseil-exécutif partage l'avis des auteurs de l'intervention selon lequel les exigences posées aux enseignants et enseignantes sont très élevées. Les tâches et les échanges variés qui rythment le quotidien professionnel des membres du corps enseignant sont enrichissants et jouent un rôle important dans le choix de cette profession. Néanmoins, ils engendrent aussi souvent une charge élevée qui peut, comme dans d'autres professions, avoir des répercussions sur la santé. Il est donc important de « poser une limite saine et consciente entre vie professionnelle et vie privée », comme l'ont écrit les auteurs de l'intervention, mais aussi de définir des conditions générales qui permettent l'exercice de cette profession sans risques pour la santé.

L'INC travaille depuis plusieurs années à l'élaboration d'une Stratégie de gestion de la santé en entreprise (GSE) et développe des mesures de soutien à l'intention des écoles, notamment le Case management, les offres de soutien orientées sur la personne ou encore la création d'un modèle pour la saisie facultative du temps de travail, en tant qu'instrument d'autogestion.

Point 1

En 2014, une enquête sur la satisfaction au travail a été menée par la société « Landert-Brägger und Partner » sur mandat de l'association faîtière des enseignants et enseignantes de Suisse (LCH). L'enquête, qui a aussi été adressée à des enseignants et enseignantes du canton de Berne, comprenait des questions sur la charge de travail. L'INC a reçu et évalué les résultats détaillés qui portaient sur le canton de Berne.

Point 2

Etant donné que la dernière enquête remonte déjà à un certain temps, l'INC soumettra un sondage aux enseignants et enseignantes dans le cadre des prochains travaux qui seront réalisés dans le domaine de la politique du personnel.

Point 3

L'efficacité des mesures déjà mises en œuvre (par exemple le Case management, les autres offres de conseil, la sensibilisation des directeurs et directrices d'école dans le cadre de leur formation) est régulièrement examinée et, le cas échéant, des modifications ou des développements sont apportés.

Point 4

Les travaux correspondants seront menés au cours des deux prochaines années dans le cadre des prochaines réflexions stratégiques au sujet des domaines d'action en matière de politique du personnel.

Point 5

Les directions d'école déclarent au Case management les cas de maladie d'enseignants et d'enseignantes uniquement si l'incapacité de travail dépasse quatre semaines.

Les maladies psychiques sont majoritaires, puisqu'elles représentent 55 pour cent des cas de maladie. Cela inclut divers tableaux cliniques appartenant à une multitude de troubles psychiques. Etant donné les divergences de diagnostic entre les médecins, il n'est pas possible d'établir une répartition en fonction des tableaux cliniques. D'autre part, l'épuisement, la surcharge, le surmenage et le burn-out ne constituent pas des diagnostics au sens du code international de classification des maladies. Ce sont souvent des diagnostics secondaires.

Point 6

Parmi les quelque 18 500 enseignants et enseignantes du canton (moyenne des 4 dernières années), environ 560 personnes par an ont été déclarées en incapacité de travail pour cause de maladie. Ce chiffre est relativement stable.

La décision d'orienter un membre du corps enseignant vers le Case management, qui existe depuis 2007 et dont les services sont constamment adaptés en fonction des besoins des enseignants et enseignantes guéris et du système scolaire, s'appuie non pas sur le diagnostic, mais sur la durée (supposée) de l'absence.

Point 7

Parmi les déclarations de maladie (en moyenne 560 par an), 90 à 120 enseignants et enseignantes sont orientés vers le Case management chaque année. Cela signifie qu'ils sont accompagnés par un ou une gestionnaire de cas dans leur reprise de poste ; leur retour est planifié et coordonné.

Le nombre d'enseignants et d'enseignantes qui bénéficient d'un accompagnement pour reprendre leurs fonctions à la suite d'une incapacité de travail oscille entre 180 et 220 par an et est donc relativement stable.

Le taux de réintégration du Case management est très élevé. 75 pour cent de tous les membres du corps enseignant qui profitent des services du Case management réussissent leur reprise de poste.

Point 8

Aucune donnée n'est disponible à ce sujet.

Point 9

La gestion de la santé sur le lieu de travail est une tâche de direction. L'INC finance des offres de formation continue de la PHBern dédiées à ce thème pour les directeurs et directrices d'école et les membres des autorités scolaires.

Point 10

L'INC pilote ce domaine en mettant à disposition des offres de soutien et tient compte, pour toutes les décisions, des répercussions négatives potentielles pouvant augmenter la charge ou entraîner un surmenage pour le corps enseignant et les directions d'école.

Point 11

Parmi les défis supplémentaires à gérer, les enseignants et enseignantes du cycle 1 en particulier mentionnent, outre la taille des classes, leur hétérogénéité. Les directives cantonales concernant les effectifs des classes donnent des valeurs générales. Au cas par cas, les inspections scolaires peuvent octroyer des leçons supplémentaires afin de décharger les élèves et le corps enseignant, grâce à l'enseignement par sections de classe ou l'enseignement en tandem.

Point 12

L'article 62, alinéa 1 de l'ordonnance sur le statut du corps enseignant (OSE) énonce que, si l'enseignant ou l'enseignante a un faible taux d'activité, l'autorité d'engagement peut le ou la décharger de certaines des activités constitutives de son mandat et la direction d'école de son obligation de présence. En cas de désaccord, l'enseignant ou l'enseignante a la possibilité de se renseigner auprès de son inspection scolaire.

Point 13

Les communes sont responsables de la construction, de l'entretien et de l'exploitation des installations scolaires des établissements de la scolarité obligatoire du canton de Berne. A titre de recommandation et de soutien, l'INC met du matériel à la disposition des communes. A cet égard, les facteurs susmentionnés sont abordés (Espace scolaire [Ecole obligatoire]).

Destinataire

– Grand Conseil