

AIDE AUX PROFS a recueilli le 30 avril 2009 le témoignage de Georges FOTINOS sur la Qualité de la Vie au Travail (QVT) et les secondes carrières des enseignants



Instituteur, PEGC puis certifié, inspecteur principal de l'enseignement technique, IA/IPR/EVS puis IGEN/EVS, Georges FOTINOS s'est particulièrement occupé au niveau ministériel des dossiers Vie Scolaire tant sur le plan institutionnel, pratique que celui de la recherche.

Pour lui, le lien entre la qualité de vie ressentie par les acteurs adultes et élèves au sein d'un établissement est un élément majeur non seulement pour leur bien-être mais aussi pour les résultats scolaires.

Depuis 2003, il poursuit les mêmes buts comme conseiller du Président de la MGEN sur le champ d'un accord ministériel MEN/MGEN.

Il est l'auteur de plusieurs rapports ministériels (la violence à l'école, la vie scolaire dans l'enseignement agricole et à l'Education Nationale, la dimension éducative du Palais de la Découverte, l'aménagement du temps scolaire dans les lycées et collèges ainsi de plusieurs ouvrages et études :

- De la Cantine scolaire au restaurant enfants (CNDP) 1985
- Aménager le temps scolaire avec François TESTU (Théorie et Pratiques Hachette Education 1996)
- Une Ecole sans violences ? avec Jacques FORTIN (Hachette Education 2002)
- Le climat scolaire dans les lycées et collèges (MGEN 2005)
- Le climat dans les écoles primaires (MGEN 2006)
- Le moral des personnels de direction (MGEN 2007)
- Etats des lieux de la relation Familles - Ecoles : Partenaires ou clients ? (MGEN 2008)
- A venir :
- En partenariat avec la DEPP/MEN "Moral, conditions d'exercices et qualité de vie des professeurs d'EPS"
- La qualité de vie au travail des personnels des lycées et collèges (MGEN)

Comme tous ces travaux ont démontré la dégradation progressive (inéluçtable ?) des conditions de travail dans les EPLE, générant des situations de souffrance diverses, souvent sous-estimées ou mal reconnues par l'institution, Georges Fotinos a accepté, pour inaugurer cette nouvelle rubrique, de nous entretenir de l'enquête MGEN qu'il dirige actuellement avec le Docteur HORENSTEIN sur la qualité de vie au travail des personnels des EPLE et plus particulièrement, celle des enseignants.

Interview réalisée par Rémi BOYER

Votre étude sur la QVT des personnels des collèges et des lycées devait se terminer le 21 avril 2009, pouvez-vous nous en dire plus ?

Actuellement nous avons enregistré 430 réponses et avons repoussé la publication des premiers résultats destinés aux chefs d'établissements au début du mois de juin 2009.

Qu'entendez-vous par QVT ?

La Qualité de Vie au Travail est un indicateur du fonctionnement d'un établissement et sa prise en compte sur le champ de l'EN est une grande première en France. Il s'agit d'abord d'une auto-évaluation, par les différents acteurs, de leur QVT. Le questionnaire est diffusé par les chefs d'EPLE à tous les personnels de l'établissement. Ce document comprend 35 items et est enregistré dans un fichier Excel, qui permet la construction d'un tableau du bord qui sera envoyé aux établissements.

De quels champs est composée ce QVT et comment est-il ensuite analysé ?

Cet indicateur est composé de huit grands domaines :

1- Le sentiment d'appartenance : il s'agit de la dimension relationnelle, des sentiments liés à la relation personnelle et professionnelle avec les collègues,

2- La formation : en référence au développement personnel (l'autonomie est un modulateur de stress),

3- Le management de l'établissement : compréhension claire et concrète de ce que l'on attend de la personne en liaison avec les compétences et les conditions matérielles adéquates,

4- Le sentiment de sécurité : construit à partir des préoccupations sur les possibles devenirs des victimes de violences en milieu scolaire et sur la perception des mesures concrètes mises en place pour le management de ces risques,

5- Climat émotionnel : fait référence au dynamisme, à l'enthousiasme et à la réputation de l'établissement,

6- Engagement : impact lié au microcosme de l'école,

7- Satisfaction : fait référence à des niveaux globaux d'affect positif et négatif associés à la profession,

8- Equilibre travail/vie privée : mesures dans la double acceptation du terme de la relation, conciliation travail/vie privée et vie antérieure/vie intérieure.

Ce questionnaire est le résultat d'un travail collectif. En effet, à cette occasion, et en prenant appui sur l'Accord-cadre passé entre le MEN et la MGEN, un groupe de travail mixte a été constitué.

Ce groupe conduit conjointement par le responsable de la formation des personnels de direction de l'ESEN et le conseiller du président de la MGEN était composé de 3 proviseurs, 3 principaux, un proviseur vie scolaire, 5 médecins (un médecin conseiller du recteur, un médecin de prévention, 1 médecin psychiatre, deux médecins du travail), une assistante sociale conseiller du recteur, un expert en communication interactive.

Il faut noter que la démarche et l'outil qui sont issus de cette phrase de préparation ont été testés sur le terrain, puis présentés aux principaux syndicats représentatifs des personnels ainsi qu'à l'administration concernés.

Le retour d'enquête aux chefs d'établissement se fera sous la forme d'un tableau synoptique. Il présentera par trois couleurs la qualité des domaines composant la vie au travail et sera accompagné de commentaires. A noter : l'exploitation et le rendu des résultats aux personnels peuvent ensuite s'inscrire dans un processus collectif interne avec, si la demande en est faite, la participation de médecins sensibilisés à la problématique des conditions de travail et du stress.

In fine, l'objectif visé ici est d'aboutir à l'élaboration d'un diagnostic et d'actions concrètes de prévention au niveau de l'établissement et d'aider les personnels de direction à compléter la rédaction du Document unique et/ou d'insérer cette dimension comme axe de projet d'établissement.

Qui est à l'initiative de ce travail ?

D'abord, c'est la prise en compte du fait –mis en évidence par mes travaux et ceux de Mario Horenstein – de l'importance des conditions et de la qualité de vie au travail des personnels d'un établissement scolaire non seulement pour leur bien-être personnel mais aussi pour le climat général et le développement d'une dynamique collective bénéfique pour la réussite des élèves.

Ensuite, le constat que la prise en conscience du coût humain de la non prise en compte de ces risques dits "psychosociaux", tant sur le plan de la santé que des situations conflictuelles, a permis de faire émerger la nécessité d'une évaluation d'impact suivi de la mise en place d'une prévention à la source.

Que pensez-vous de l'action du MEN en faveur des secondes carrières depuis leur institution dans la Loi Fillon en 2003 ?

Structurellement, la seconde carrière des enseignants est impossible à organiser au sein du MEN. Vu le nombre (870 000 enseignants, dont 300 000 ont plus de 15 ans d'ancienneté, donc éligibles au dispositif dit de Seconde Carrière), on ne peut donc pas leur trouver d'emplois de non enseignants dans les autres ministères car cela bloquerait le système des promotions des personnels qui y travaillent déjà. La difficulté est renforcée par le fait que l'enseignant est en catégorie A, et que les emplois de ce type sont nettement moins nombreux que ceux de catégorie B et C. » (en effet, Aide aux Profs confirme que dans les 5 prochaines années, seuls 3000 postes de cadres seront à remplacer dans la Fonction Publique Territoriale, dont beaucoup par le jeu des promotions internes, et au travers des mesures de restructurations liées à la Loi Woerth sur la mobilité interministérielle destinée à alléger les coûts de fonctionnement de l'Etat dans les départements).

« Il est donc impossible – à grande échelle – de procéder de cette façon-là, et les solutions les plus abordables concernent la création de temps de service partagés à compter d'un certain âge (50 ans ? 55 ans ?), les dispositifs de VAE et de RAEP pour accompagner l'enseignant vers une autre carrière si c'est possible, ou encore

de proposer la bivalence à ceux qui le souhaitent. Plus particulièrement, aux professeurs d'EPS mais aussi à certaines disciplines ou emplois "éprouvants" et "usants". Dans l'étude sur "le moral des personnels de direction" (<http://www.mgen.fr/index.php?id=868>), l'importance de la relation entre l'équipe de direction est une variable très significative (accentuée parfois par des comportements syndicaux). Pour atténuer cette confrontation et affermir le contact avec le terrain, plusieurs propositions sont faites notamment la possibilité pour le chef d'établissement volontaire de garder un temps d'enseignement ou d'éducation.

A ce propos, l'association AIDE AUX PROFS se pose la question de savoir si une étude a été réalisée sur le moral des gestionnaires d'EPL qui n'ont pas enseigné auparavant, puisque l'EN ouvre ces secondes carrières à des professions extérieures, par exemple pour le reclassement des fonctionnaires de France Télécom, en comparaison de celle réalisée par Georges Fotinos sur la question.

Le travail d'investigation mené par Aide aux Profs dans le domaine des secondes carrières rejoint les préoccupations et l'engagement développés par cette personnalité hors du commun qu'est Georges FOTINOS, qui aura consacré la majeure partie de son activité professionnelle à l'amélioration des conditions de travail et de valorisation des compétences des acteurs du système éducatif, même si le MEN n'a pas encore réussi à moderniser et à doper sa GRH, comme le soulignait Jacky SIMON dans l'un des bulletins de l'AFAE de l'année 2008.

Nous tenons à remercier Georges FOTINOS d'avoir accepté ce témoignage, nous permettant ainsi de rendre hommage à ses nombreux travaux d'enquête qui ont jalonné sa seconde carrière.