

Bilan du groupe de travail sur la réforme du lycée: répercussions sur les conditions de travail des personnels

(bilan présenté et adopté en CHSCTA à Strasbourg le 15 octobre 2021)

Sur deux années scolaires, le CHSCTA a visité cinq établissements aux caractéristiques différentes dans les deux départements de l'académie, rencontré plus d'une centaine de personnels (personnels de direction, de vie scolaire, enseignants, infirmières) et examiné des centaines de réponses au questionnaire anonyme préalablement conçu. Si certains établissements avaient des problématiques particulières, le bilan reflète les grandes tendances observées. Les membres du CHSCTA ont pris soin d'écarter de ce bilan tout ce qui peut être relatif à la crise sanitaire, crise qui a conduit à des tensions et des difficultés supplémentaires dans les établissements.

Le CHSCTA ne peut que constater une dégradation des conditions de travail : cette dégradation est liée à la mise en œuvre de la réforme du lycée, ressentie plus ou moins négativement par les acteurs, un ressenti souvent étayé par des éléments objectifs.

1- Établissements visités :

Cinq établissements, choisis pour leurs caractéristiques sociologiques, géographiques et structurelles différentes, ont été visités de février 2020 à juin 2021 :

- le lycée Fustel de Coulanges à Strasbourg, lycée dit « de centre-ville » avec séries générales et classes préparatoires littéraires (le 11 février 2020),
- le lycée Marchal à Molsheim, lycée regroupant des voies générales, technologiques et professionnelles (le 16 octobre 2020),
- le lycée Bartholdi à Colmar, lycée dit de « centre-ville » aux voies générales et technologiques (le 22 janvier 2021),
- le lycée Schweitzer à Mulhouse, au public hétérogène avec voies générales et technologiques (le 26 mars 2021)
- le lycée Adrien Zeller à Bouxwiller, lycée de zone rurale, aux effectifs en baisse (le 4 juin 2021).

Il est à noter que quelles que soient les difficultés rencontrées dans les différents établissements, la délégation du CHSCTA a toujours été reçue avec une grande courtoisie dans chaque établissement, les équipes de direction faisant toujours preuve d'une grande disponibilité. Les personnels entendus ont aussi témoigné de leur satisfaction à être entendus.

2- Un déficit de communication et d'information des personnels :

Les différents personnels interrogés regrettent de ne pas avoir une vision globale de la nouvelle organisation du lycée et de sa mise en œuvre (112 répondants sur 136¹ indiquent que les changements ont été insuffisamment à très insuffisamment anticipés). Les informations auraient été lacunaires, distillées au compte-goutte et souvent en dernière minute. Cette critique est le plus souvent formulée à l'encontre de l'administration centrale et non à l'encontre des supérieurs hiérarchiques directs. Beaucoup déplorent l'usage privilégié des médias par le ministre comme source d'information en direction des personnels.

En filière professionnelle, le chef d'œuvre et la co-intervention n'auraient pas été suffisamment cadrés et explicités selon les enseignants entendus.

¹ Cette question n'a pas été posée dans l'ensemble des établissements.

La crispation sur le thème de la communication a été particulièrement vive lorsqu'en janvier 2021 les personnels ont appris par voie de presse la suppression des épreuves communes. A cela s'ajoute, selon certains personnels de direction et nombre d'enseignants, un manque criant d'accompagnement de la part de l'inspection pédagogique régionale, tout comme un sentiment d'absence de cadrage de la nouvelle épreuve du Grand Oral (98 personnes sur 175 estiment que leurs objectifs de travail sont peu clairs à pas clairs du tout).

Le mise en œuvre de la réforme a, de ce fait, été perçue comme brutale.

3- Un alourdissant conséquent de la charge de travail :

La charge de travail a augmenté de façon significative pour l'ensemble des personnels. Le nombre de classes par enseignants a augmenté ce qui signifie plus de copies à corriger mais aussi plus de réunions et plus de conseil de classe. Ainsi, 162 personnes sur 175 estiment que leur charge de travail a augmenté dont 106, de façon importante par rapport à l'an dernier et 146 répondants déclarent avoir travaillé davantage sur des périodes de congés.

La mise en place des nouveaux programmes est rarement mise en cause : dans beaucoup de disciplines, si elle s'est accompagnée d'un travail supplémentaire comme tout changement de programmes, beaucoup d'enseignants se disent satisfaits de nouvelles thématiques qui leur semblent intéressantes. Mais le caractère ambitieux des programmes oblige certains enseignants à prendre sur les heures d'AP ou de vie de classe pour pouvoir les terminer. Les nouvelles épreuves éparpillées sur l'année ressemblent plus à une course contre le temps qu'à un déploiement harmonieux du temps pédagogique alloué aux élèves. Ce sentiment de précipitation et d'absence de possibilité d'approfondissement des notions est partagé par la quasi-totalité des personnels enseignants.

La charge de professeur principal a été considérablement alourdie, surtout en seconde (choix des spécialités long) et en terminale (Parcoursup). Celle-ci étant chronophage et mal rémunérée, les chefs d'établissement ont parfois des difficultés à trouver des enseignants volontaires. 87 répondants sur 175 indiquent que ces transformations ont alourdi la charge de travail des professeurs principaux et 76, que les concertations ont été rendues plus complexes.

Les équipes de direction ont signalé, dans les cinq établissements visités, un alourdissement significatif de leur charge de travail, en particulier en ce qui concerne l'élaboration des emplois du temps, ce qui a considérablement écourté les congés d'été des proviseurs-adjoints. L'organisation des épreuves communes, en 2020, a aussi augmenté leur charge de travail.

4- Une détérioration de la relation pédagogique qui conduit à une perte de sens :

Ce thème a été abordé par une très large majorité de personnels enseignants.

La disparition du groupe-classe, à partir de la classe de première, pèse sur les enseignants avec une impression de rentabilité de masse au détriment du suivi pédagogique des élèves. Cette disparition pèse sur les conseils de classe, à la fois sur le nombre de conseils par enseignants et le nombre d'enseignants par conseil, et affecte le suivi individuel des élèves auquel les enseignants sont attachés. L'abandon d'une spécialité en fin de classe de première ne permet pas de garder l'unité créée et la classe de terminale est à nouveau composée d'un nouvel agrégat de groupes d'élèves, il n'existe plus de continuité de classe à tous les niveaux du lycée, chaque année donnant lieu à un nouveau brassage des élèves. L'absence de groupe-classe ne permettrait pas non plus d'identifier une équipe pédagogique et donc annihile le travail d'équipe pour accompagner les élèves en difficulté. Enfin, la disparition du groupe-classe a mis fin à beaucoup de projets (visites, voyages) qui voyaient le jour autrefois dans ce cadre.

En filière professionnelle, si la co-intervention a été accueillie par certains comme une initiative intéressante, elle est finalement jugée par beaucoup comme artificielle, les élèves adhèreraient peu à la démarche quand elle est systématique.

L'évaluation, qui était au cœur du métier des enseignants et constituait un repère pour les élèves est subvertie : les enseignants soulignent une double articulation néfaste, d'un côté un programme exigeant et de l'autre une demande de leur hiérarchie ou des parents d'une évaluation bienveillante. Ceci met à mal les valeurs de travail des enseignants et engendre une perte de sens de leur activité.

Les épreuves communes, placées au milieu de l'année scolaire, obligent les équipes à établir une progression commune dont certains jugent qu'elle conduit à une perte de la liberté pédagogique, les enseignants étant très attachés au fait qu'ils doivent rester des concepteurs de leurs cours et de leurs progressions annuelles. A cet égard, certains déplorent que les nouveaux programmes soient trop prescriptifs.

L'orientation et l'accompagnement vers le supérieur sont également problématiques. Faute d'informations suffisantes sur les exigences des filières du supérieur en matière de spécialité suivie dans le secondaire, les enseignants se trouvent dans une position délicate et ne savent que répondre aux questions des élèves. Le cas des spécialités recommandées pour la filière PACES a été souvent évoqué : dans ce domaine une clarification et une meilleure information des personnels s'imposent. Le regard des élèves et des familles sur les failles de cette nouvelle organisation et l'opacité de la procédure Parcoursup renvoient les enseignants à une sorte d'incompétence que beaucoup vivent mal. D'autre part, le suivi des élèves par les PSY-EN semble insuffisant, uniquement en raison du trop faible nombre de PSY-EN par établissement, ce qui laisse retomber la charge mentale de l'orientation sur les enseignants, voire les personnels de vie scolaire.

Tous ces éléments conduisent les personnels à évoquer une perte de sens de leur métier.

5- Des tensions entre pairs et parfois avec la hiérarchie :

Le choix des spécialités par les élèves engendre plusieurs types de tensions chez les enseignants.

Certains expriment le sentiment que les élèves ont établi une hiérarchisation des enseignements. Les spécialités seraient vécues par les élèves comme étant un enseignement majeur et d'un autre côté les enseignements du tronc commun seraient vécus comme un enseignement mineur. Ceci peut aussi engendrer des tensions au sein des équipes disciplinaires lorsqu'il s'agit de désigner un ou deux collègues en charge de l'enseignement de la spécialité.

Le choix des spécialités par les élèves engendre aussi des tensions entre les équipes, transformant les enseignants en promoteurs de leur discipline. Les termes utilisés en disent long sur le rejet de cette démarche : « VRP de la discipline », « il faut savoir se vendre ». Le nombre d'élèves créant le nombre de groupes de spécialités, de là peut dépendre le maintien ou la suppression de certains postes. Ces tensions sont particulièrement vives lorsque le lycée est en baisse d'effectifs et en zone rurale puisque la disparition d'un poste ou la réduction nette du nombre d'heures entraîne un chaînage qui dégrade considérablement les conditions de travail de l'enseignant affecté.

De plus, des tensions apparaissent entre équipes disciplinaires concernant la marge horaire. Faute de consensus, des arbitrages entre disciplines sont nécessaires, mettant en première ligne les chefs d'établissement. Leurs décisions ne sont pas toujours expliquées ou comprises, créant alors des tensions entre la hiérarchie et les équipes.

Le CHSCTA a observé que dans tous les établissements visités la réforme du lycée a été ressentie comme une mise en concurrence qui est contraire à la culture professionnelle des personnels. 80 des 175 répondants indiquent un sentiment de mise en concurrence des enseignements.

6- Une intense fatigue conduisant parfois à l'épuisement professionnel :

En ce qui concerne les enseignants, il semble que les emplois du temps aient été dégradés, dans beaucoup d'établissements, par l'alignement des spécialités, avec des plages non travaillées plus nombreuses entre les heures de cours : ceci oblige les enseignants à rester sur place durant toute une journée ne comportant que peu d'heures de cours ; l'absence d'espaces appropriés et suffisamment équipés dans les établissements ne permet pas que ces heures creuses soient des heures de préparation effectives. Cependant la situation est assez différente, à cet égard, dans les cinq établissements visités.

En revanche, la charge mentale induite par la mise en œuvre de la réforme a été évoquée partout, par tous les personnels, qu'ils soient de direction, de vie scolaire ou enseignants.

Pour les enseignants et les personnels de direction, la part importante du contrôle continu dans le nouveau baccalauréat change les relations avec les familles : le contrôle continu permet d'identifier l'évaluateur et accentue de fait la pression intrusive des parents. C'est plus vrai encore dans les deux lycées de centre-ville visités, aux CSP plus favorisées. Cette mise en cause de leurs compétences d'évaluateurs fragilise beaucoup les enseignants et met les personnels de direction dans des positions difficiles. Seuls 15 répondants sur 175 indiquent que le passage au contrôle continu a permis une évaluation plus juste et mieux répartie dans l'année.

L'épuisement est aussi suscité par le sentiment de ne pas être entendu : dans tous les établissements visités les personnels enseignants ont souligné que leur voix n'avait jamais été entendue de l'administration centrale et que l'application de la réforme avait été faite à marche forcée, sans tenir compte de leurs critiques. S'ensuit le sentiment d'être méprisé par sa hiérarchie, parfois de la hiérarchie directe et très souvent de la hiérarchie ministérielle. Le terme de « mépris » a été beaucoup utilisé. 96 des 175 répondants témoignent d'une dégradation de leur relation à leur hiérarchie.

Le CHSCTA a été confronté à de nombreux témoignages de personnels enseignants et de personnels de direction inquiétants car témoignant d'un épuisement professionnel. Arrêts de travail pour épuisement professionnel, troubles du sommeil, états dépressifs, recours plus nombreux à la médecine de prévention sont une réalité constatée dans les établissements visités. Les réponses au questionnaire ont montré qu'une part significative des personnels envisageait un changement d'orientation professionnelle, changement mis en lien avec l'application de la réforme du lycée. 122 des 175 répondants estiment que ces transformations auront des conséquences sur leurs carrières, et 55 d'entre eux indiquent des conséquences très probables.

7- Préconisations du CHSCTA :

Le CHSCTA n'a pas vocation à se positionner sur la réforme des lycées qui est à l'origine de la nouvelle organisation du lycée. Néanmoins, dans le contexte de cette nouvelle organisation, il peut émettre des préconisations afin de prévenir les risques psycho-sociaux, une éventuelle souffrance au travail, une éventuelle dégradation des relations de travail et l'éventuel alourdissement de la charge de travail.

Préconisations au niveau national :

- Définir plus clairement la répartition entre disciplines de certaines spécialités ou enseignements (HGGSP, enseignement scientifique en seconde) afin d'éviter des comportements de « concurrence » entre disciplines
- Procéder à des allègements de programmes
- Engager une réflexion sur les conséquences pédagogiques de la disparition du groupe-classe
- Mieux informer les personnels pour que ceux-ci puissent mieux appréhender les évolutions et être capable de les expliquer aux élèves
- Limiter le poids du contrôle continu qui, dans les conditions actuelles de sa mise en œuvre a été mal vécu par les enseignants et a complexifié la relation pédagogique.
- Repenser le calendrier des épreuves du nouveau baccalauréat afin de réduire le nombre de périodes d'évaluation.
- Créer des postes de PSY-EN en nombre suffisant pour que les élèves soient mieux accompagnés dans leurs choix d'orientation
- Mieux rémunérer la charge de professeur principal et dédier plus d'heures à l'orientation

Préconisations au niveau académique :

- Former les enseignants bien en amont et par des formations conséquentes (au moins une journée) à l'épreuve du Grand Oral, épreuve qui nécessite un meilleur cadrage
- Mieux impliquer les corps d'inspection dans l'accompagnement de la réforme
- Inciter les chefs d'établissement à accorder des compensations horaires aux évaluateurs des épreuves communes
- Soutenir les enseignants dans leur rôle d'évaluateur
- Stabiliser les postes dans les établissements isolés
- Travailler à un meilleur lien avec les universités et écoles supérieures locales afin que les spécialités conseillées soient clairement énoncées
- Associer la médecine de prévention à un travail d'évaluation sur les conséquences de la réforme du lycée sur les conditions de travail des personnels