

Avril 2020

Le télétravail nuit au travail, à la santé et à nos vies

Dans un contexte d'urgence sanitaire, les personnels de l'éducation nationale et des universités déploient leur engagement professionnel et leur bon sens pour faire face autant que possible aux enjeux du moment. Certain-e-s sont envoyé-e-s sur le terrain sans protection comme les agent-e-s techniques et ouvrier-e-s des CROUS, parfois au péril de leur vie. D'autres sont enjoint-e-s à télétravailler et, qu'ils et elles soient administratif-ve-s, AESH, assistant-e-s d'éducation, enseignant-e-s, c'est avec leurs ressources propres qu'ils et elles doivent répondre aux nécessités du terrain.

Les personnels sont contraints de gérer plusieurs sentiments à la fois : des inquiétudes d'ordre sanitaire et économique, la crainte du décrochage de leurs enfants et la culpabilisation implicite liée à la communication ministérielle.

De quoi parle-t-on ?

Le télétravail est identifié comme capable de faire exploser les principaux repères de temps et d'espace, brouiller davantage les frontières entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le télétravail, c'est réaliser des tâches, plusieurs en parallèle, dont bon nombre nous éloignent du cœur de notre métier.

Le télétravail, c'est être contacté à tout moment par la hiérarchie, les collègues et les usager-e-s et devoir leur répondre sans délai.

Pendant ce temps, la hiérarchie organise un simulacre de continuité du service et de « continuité pédagogique » quitte à mettre à mal le travail, la santé des personnels et celle des usager-e-s. L'incurie du ministère quant à la mise en place du télétravail et maintenant à la réouverture des écoles et établissements est coupable. Il ne peut se détourner de ses obligations d'évaluer les risques professionnels, d'assurer la sécurité des personnels et des usager-e-s et de protéger la santé physique et mentale des personnels (risques biologiques et anxiété qui y est liée).

Le télétravail risque de se poursuivre au-delà de la réouverture des lieux de travail. Le confinement a permis d'imposer ces modalités de travail pathogènes d'où la nécessité de s'outiller syndicalement. C'est notre travail qui est malmené, notre santé qui est entamée, notre vie personnelle qui est aspirée.

C'est aussi devoir se familiariser sans formation avec de nouveaux logiciels, de nouvelles plateformes et s'astreindre à une utilisation intense des messageries électroniques.

C'est aussi la contrainte de disposer d'un créneau horaire quotidien sur un poste informatique, au milieu de l'entourage lorsqu'il existe, bruyant et fort de sollicitations.

Ainsi, le temps de travail devant écran étant limité, la pression est là. Isolés, les personnels n'ont souvent d'autres choix que de travailler tard le soir quand l'ordinateur est libre et le foyer plus calme, ou d'adapter en permanence l'emploi du temps pour faire face à la densité et à l'imprévu des journées.

Dans le contexte de pandémie actuel, il s'agit en parallèle de travailler, de répondre aux

sollicitations du foyer, de soutenir des proches, de vivre avec ses peurs et son indignation devant les choix politiques qui sont faits.

Ces conditions de travail nous épuisent, toutes et tous, de manière isolée, rendant difficile les réactions collectives.

Décryptage

Jetons un œil vers d'autres secteurs professionnels : le télétravail chez Orange a été massivement mis en place au moment des fermetures de sites, les caisses automatiques des grandes surfaces vont de pair avec la réduction du nombre de caisses avec salarié-e-s, les comptes et services bancaires en ligne ou les ventes en ligne de titres de transport avec la réduction des horaires d'ouverture des agences et la suppression d'emplois... Pôle emploi, sécu, centre local d'action sociale, SNCF, usines, centres de recherches, commerces et services et maintenant l'éducation, la logique est la même : le numérique est au service du profit et au détriment des services, des emplois et de notre santé.

Une crise sanitaire peut constituer une aubaine pour les dirigeant-es. C'est l'analyse de Naomi Klein dans sa « Stratégie du choc », selon laquelle les systèmes économiques libéraux profitent des chocs psychologiques ou environnementaux pour imposer des contre-réformes visant à réduire les coûts, précariser l'emploi et faire des profits.

Le télétravail génère des atteintes à la santé qui sont les conséquences de l'exposition à divers risques organisationnels, comme en atteste le rapport Gollac. Ces facteurs de risques organisationnels durables peuvent créer un état de stress chronique qui représente un risque pour la santé. L'accumulation des facteurs de risques est un élément aggravant.

Le ministère n'ignore rien de ces enjeux de santé pour les personnels. Le ministère du travail a largement diffusé le rapport Gollac à l'ensemble des ministères. Il doit en tenir compte, et se conformer aux obligations du Code du travail (articles 4121-1 et suivants) qui l'enjoint de protéger la santé physique et psychique des personnels en adaptant le travail aux personnels et non l'inverse.

En aucun cas le numérique ne doit être un outil de contrôle de la population et des personnels, ni d'asservissement, ni d'aggravation de la charge de travail, ni constitutif d'une fracture numérique pour les personnels et les élèves.

Le rapport Gollac : définition des six grands types de risques organisationnels au travail (dits risques psychosociaux en langage managérial)

L'État s'étant aperçu du coût financier représenté par les atteintes à la santé au travail, le ministère du travail a commandé auprès d'un collectif de chercheur-euse-s un rapport appelé le rapport Gollac. Ce rapport avait pour objectif d'identifier, de quantifier et suivre les risques d'origine « psycho-sociale ». Il sert aujourd'hui de référence à l'ensemble des textes organisant au sein de la fonction publique la prévention de ces risques créés par l'organisation du travail. C'est dans celui-ci que figurent les 6 critères suivants :

1/ L'intensité et le temps de travail : les exigences psychologiques et plus largement les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires, les longues journées de travail, le travail en horaires atypiques, l'imprévisibilité des horaires de travail...

2/ Les exigences émotionnelles : la nécessité de maîtriser et façonner ses propres émotions face à l'exigence de bonne humeur, aux tensions avec le public, au contact la détresse humaine.

3/ Le manque d'autonomie : L'autonomie au travail désigne la possibilité d'être acteur et actrice dans son travail et inclut non seulement les marges de manœuvre (la possibilité de s'auto-organiser dans son travail) mais également la participation aux décisions qui concernent directement notre activité ainsi que l'utilisation et le développement de nos compétences. Ne nous leurrions pas quand l'employeur met en avant la supposée autonomie sans les moyens, pour individualiser les injonctions et les jugements.

4/ Les rapports sociaux au travail dégradés : L'atomisation des relations sociales au travail avec l'effacement de la reconnaissance des pairs, l'isolement face à la hiérarchie pour lutter contre des injonctions et pressions, la valeur sociale du métier dégradée, l'inadéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail, les pathologies des rapports sociaux comme le harcèlement moral.

5/ Les conflits éthiques : Les conflits dus à l'écart entre ce qui est exigé et les valeurs professionnelles et sociales des salarié-e-s, par exemple effectuer une tâche que l'on juge inutile, inadaptée ou mettant les usager-e-s en difficulté pour la réaliser. Ou encore faire la promotion d'un outil que l'on sait inefficace : les enseignant-e-s connaissent cela. En effet les enseignant-e-s savent qu'il est important pour les élèves de maintenir des habitudes de travail mais ont conscience par ailleurs que l'apprentissage à distance creusent les inégalités scolaires et sociales.

6/ L'insécurité de la situation de travail : L'insécurité de la situation de travail comprend à la fois l'insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat de travail précaire) et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail (réorganisations permanentes dans la période actuelle).

La mauvaise santé au travail a un coût social, détruit nos existences et nos liens aux autres. Les actions de l'employeur vont contre ses obligations et la loi, contre notre santé, contre le service rendu au public.

C'est le moment de ne pas rester isolé-e-s. Contactons-nous entre collègues pour nous parler du travail, de notre manière de l'envisager, de le réaliser, organisons-nous pour lutter contre les demandes ou

organisations qui nous éloignent du cœur de notre métier, mettons aussi en mots et en débats l'intérêt de l'école avec les usager-e-s, parlons de ce qui s'y joue et du lien fécond à tisser avec les familles. Les parents mesurent bien actuellement comme précédemment

qu'enseigner est un métier et que l'école est un lieu de socialisation riche. Socialisons nos questionnements, collectivisons nos luttes. Entretienons ainsi notre santé au travail, cet équilibre toujours en mouvement. **Changeons le travail, luttons !**

SUD éducation revendique :

- **la protection de la santé des personnels, l'intérêt et l'égalité des usager-e-s avant tout,**
- **que le numérique ne soit pas un outil de casse des liens sociaux au travail et avec les usager-e-s ni un outil de contrôle des personnels et des populations, ni un outil de rente pour les firmes privées,**
- **le droit à la déconnexion avec le respect du temps de repos, de congés, ainsi que la vie personnelle, et familiale,**
- **l'analyse par les CHSCT de ce mode de travail sur la période et l'évaluation réelle et approfondie des risques provoqués par ce mode de travail,**
- **que le ministère recule sur le tout numérique et la mise en place du télétravail au nom d'une pseudo « continuité pédagogique »,**
- **l'école comme lieu de socialisation des connaissances et des tâtonnements pour construire les apprentissages,**

L'urgence est sanitaire et sociale pour les usager-e-s et les personnels.