

Dossier spécial

PROFS USÉS, ÉCOLE EN DANGER

Europe

La déréglementation :
un vieux remède aux
effets incertains

Travail en mutation :
l'UE prête à combler un
vide juridique

Cartographie des
acteurs clés de la SST au
niveau de l'UE

Le Grand Entretien

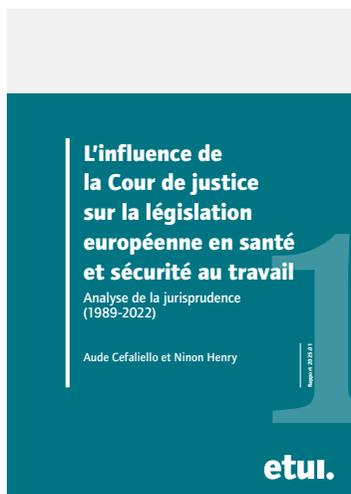
Roxana Mînzatu,
Vice-présidente
exécutive de la
Commission



HesaMag 30

*Le magazine sur la santé, la sécurité et
les conditions de travail en Europe — 1^{er} SEMESTRE 2025*

etui.



L'influence de la Cour de justice sur la législation européenne en santé et sécurité au travail

Analyse de la jurisprudence (1989-2022)

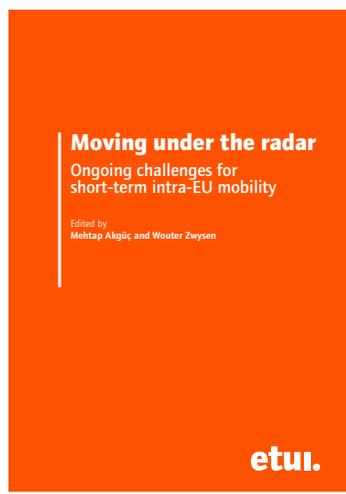
Aude Cefaliello et Ninon Henry
[Rapport 2025.01, ETUI](#)



Bilan social de l'Union européenne 2024

L'Europe sociale face aux paradigmes de sécurité et de compétitivité

Sebastiano Sabato, Dalila Ghailani et Slavina Spasova (dir.)
[OSE et ETUI, 2025](#)



Moving under the radar

Ongoing challenges for short-term intra-EU mobility

Mehtap Akgüç et Wouter Zwysen (dir.)
[ETUI, 2025](#)
Disponible en anglais uniquement

Le magazine sur la santé, la sécurité et les conditions de travail en Europe

HesaMag est une publication semestrielle publiée par l'Institut syndical européen (European Trade Union Institute, ETUI).

L'unité Conditions de travail, Santé et Sécurité de l'Institut syndical européen a pour objectif de promouvoir un haut niveau de santé et de sécurité sur les lieux de travail en Europe. L'ETUI assure des missions de support et d'expertise pour la Confédération européenne des syndicats (CES) et le groupe Travailleurs du Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Il est membre associé du Comité européen de normalisation (CEN). Il anime des réseaux d'experts syndicaux dans différents domaines comme la normalisation (sécurité et ergonomie des machines) et les substances chimiques.

Éditrice responsable:

Dimitra Theodori, ETUI

Rédacteur en chef:

Alain Bloëdt, abloedt@etui.org

Coordinateurs de ce numéro :

Sonia Nawrocka et Alain Bloëdt

Secrétaire de rédaction:

Géraldine Hofmann, ghofmann@etui.org

Traduction :

Céline Michaud, Claire Suaud

Diffusion, abonnement:

Irmgard Pas, ipas@etui.org

Réalisation graphique:

Coast, Bruxelles

Imprimé en Belgique par Artoos Group

Nicolas Landemard et la rédaction remercient Mme Wendy Verdoot et Mme Barbara Dobbelaere (Groupe scolaire Tenbosch) ainsi que Mme Célia Ponce Vicencio (École en Lutte) pour leur précieuse collaboration et leur disponibilité lors de la réalisation des photos.

Suivez-nous sur:

Facebook | LinkedIn | Bluesky | YouTube | Flickr

Inscrivez-vous à nos Newsletters:

etui.news | etui.hesamail | etui.greennewdeal | Collective Bargaining newsletter <https://www.etui.org/newsletters>

Logo FSC

ETUI
Bd du Jardin Botanique, 20
1000 Bruxelles

etui@etui.org
www.etui.org

ETUI, aïslb 0418.812.841



L'ETUI est cofinancé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'ETUI. Ni l'Union européenne ni l'ETUI ne peuvent en être tenus pour responsables.



HesaMag+
Sur notre site www.etui.org/fr
tous les articles sont disponibles
en français et en anglais, et certains
également dans leur langue originale.

- P. 4** **Éditorial**
Les enseignants ne sont pas de simples pions sur l'échiquier
Dimitra Theodori
- P. 6** **Europe**
La déréglementation : un vieux remède aux effets incertains
Éric Van den Abeele
- P. 8** **Travail en mutation : l'UE prête à combler un vide juridique**
Alain Bloëdt
- P. 10** **Qui sont les principaux acteurs européens dans le domaine de la santé et sécurité au travail?**
Alain Bloëdt
- P. 12** **Dossier spécial**
PROFS USÉS,
ÉCOLE EN DANGER
- P. 14** **Quand les choix politiques perturbent la classe**
Wouter van de Klippe
- P. 18** **Ne pas faire de vagues!**
Maha Ganem
- P. 22** **Les écoles en Europe, un lieu sûr pour les enseignants LGBTQIA+ ?**
Pien Heuts
- P. 25** **Enseigner à l'ère du changement climatique dans des écoles inadaptées**
Andreas Flouris
- P. 29** **Amiante dans les écoles : un fléau invisible pour les enseignants et les élèves**
Tony Musu
- P. 32** **Peut-on allonger les carrières des enseignants sans agir sur les conditions de travail?**
Dominique Cau-Bareille
- P. 36** **Après de tragiques inondations, l'isolement des enseignants de Valence**
Raquel Andres
- P. 44** **Quand s'éteint la voix des profs**
Théophile Simon
- P. 47** **Prévenir pour mieux enseigner : l'ergonomie au service de l'éducation**
Tim Huygevoort
- P. 49** **« La santé des enseignants se dégrade considérablement »**
Interview de John MacGabhann
Alain Bloëdt
- P. 52** **Une profession sous pression : l'impact durable d'une crise mondiale**
Aleksandra Morozovaité
- P. 54** **Le Grand Entretien**
« Les objectifs en matière de compétitivité ne peuvent être atteints que si les Européens bénéficient de bonnes conditions de travail »
Interview de Roxana Mînzatu
Alain Bloëdt
- P. 57** **Carte blanche**
Dites-le avec des fleurs...
Laurent Vogel
- P. 59** **À voir. À lire**
- P. 60** **En bref**

30 numéros, ça se fête !

Santé et sécurité au travail : un combat que nous refusons de perdre

Vous tenez entre vos mains le 30^e numéro de *HesaMag*, témoignage de notre persévérance, de notre résilience et de notre engagement en faveur de la justice. Notre longévité est la preuve de notre succès face aux forces qui s'opposent à nous. Nous souhaitons marquer cette étape importante non seulement par des célébrations, mais aussi par une approche plus réfléchie, en revenant sur les photos-portraits qui ont illustré toutes nos couvertures, chacune d'entre elles étant un instantané de la lutte permanente pour la protection des droits des travailleurs.

Lancé en 2009, ce magazine est plus qu'une simple publication : il s'agit d'un acte délibéré de défiance à l'égard des forces qui cherchent à éroder les droits sociaux. L'un des droits les plus fondamentaux est le droit de travailler sans sacrifier sa santé physique et mentale ni son bien-être. Or, ce droit est à nouveau menacé par la déréglementation, la négligence des entreprises et les politiques qui privilégient le profit au détriment des personnes. Soyons clairs : tant qu'il y aura des personnes qui chercheront à porter atteinte à ces droits, il y aura des personnes qui se battront pour les défendre. *HesaMag* est le témoin de cette lutte et l'une de ses armes.

Ce numéro spécial est consacré à l'éducation, un domaine étroitement lié aux origines de notre magazine, né de la volonté de rendre accessibles des sujets techniques grâce à l'expertise de scientifiques et de journalistes.

Cette célébration est également l'occasion de remercier les différentes équipes dirigeantes de l'ETUI qui ont toujours soutenu le magazine, ainsi que nos centaines de contributeurs pour leurs articles pertinents et perspicaces, qui offrent à la fois une perspective européenne distincte et un point de vue syndical fort. Nous tenons également à rendre hommage aux pionniers, Laurent Vogel et Denis Grégoire, ainsi qu'à leurs successeurs, Mehmet Koksal, Bethany Staunton et Marian Schaapman, sans oublier notre indispensable secrétaire de rédaction, Géraldine Hofmann, et l'agence Coast, qui a créé la première maquette et continue depuis lors à façonner l'identité visuelle de chaque numéro.

Bonne lecture et bonne découverte des photos de couvertures. Depuis le troisième numéro, tous ces portraits de travailleurs ont été réalisés par Martine Zunini, que nous remercions chaleureusement pour ce beau témoignage en images.

Dimitra Theodori, éditrice
responsable
Alain Bloëdt, rédacteur en chef



Photos : © Martine Zunini



Les enseignants ne sont pas de simples pions sur l'échiquier

Dimitra Theodori
Éditrice responsable

Ma mère était enseignante dans le secondaire. C'était il y a bien longtemps, dans un monde aujourd'hui disparu. Elle s'asseyait à la table de la cuisine, sous une douce lumière dorée, devant une grande feuille de notes, où chaque nom et chaque note étaient soigneusement écrits à la main. Je n'étais qu'une petite fille, mais j'étais soigneuse. Ma tâche consistait à tenir fermement la règle sur la liste apparemment interminable de noms et de notes, en veillant à ce que les lignes soient bien droites. Je me souviens de la fierté que je ressentais en tenant cette règle, comme si je participais à quelque chose de plus grand que moi, dans un effort pour préserver un certain ordre dans le monde.

À l'époque, l'enseignement était une profession digne, à la fois exigeante et profondément utile. C'est toujours le cas, mais le monde a changé. Le rythme est désormais effréné. Les rituels qui donnaient à la profession sa force tranquille sont à présent enterrés sous le poids des rapports, des contrôles et de la fragmentation.

Aujourd'hui, les enseignants de toute l'Europe aspirent à disposer d'un espace pour enseigner avec rigueur et attention. Or, les charges bureaucratiques étouffent leur enthousiasme dans un système conçu davantage pour rendre des comptes que pour favoriser l'apprentissage. Dans certains pays, la pression est telle qu'il devient impossible d'enseigner à temps plein. Beaucoup prennent du recul, d'autres s'en vont. L'épuisement professionnel se répand et les postes vacants se multiplient.

L'enseignement n'est certainement pas un « *bullshit job* » comme ceux décrits par l'anthropologue David Graeber. Mais les enseignants sont de plus en plus souvent submergés par des « *bullshit tasks* ». Pourtant, ils ne demandent pas l'impossible, mais simplement l'espace nécessaire pour enseigner avec clarté et conviction, sans entraves.

L'enseignement exige un immense investissement social, émotionnel et intellectuel. Ce constat est particulièrement clair de nos jours. Nous n'avons pas besoin de

formations à la résilience ou de yoga à l'heure du déjeuner, mais d'une approche systémique des risques psychosociaux inhérents au travail. Et pas seulement dans l'éducation : les travailleurs des secteurs de la santé, de l'aide sociale, des transports, de la recherche universitaire, de la logistique, et j'en passe, portent le même fardeau silencieux.

Nous disposons aujourd'hui de données qui confirment l'urgence de la situation. Une étude récente de l'ETUI (2023)¹ révèle que les risques psychosociaux liés au travail (RPS) ne sont pas seulement des facteurs de stress intangibles ; ce sont des problèmes de santé publique mesurables. Le stress au travail, le harcèlement moral, l'insécurité de l'emploi et le déséquilibre entre les efforts et les récompenses sont responsables d'une grande partie des cas de dépression et de maladies cardiovasculaires dans l'Union européenne (UE). En 2015, plus de 10 000 décès liés à ces risques ont été recensés dans l'UE. Ces chiffres ne sont pas abstraits, ils sont sidérants.

Qu'en est-il du coût économique ? La deuxième partie de l'étude² estime que les maladies coronariennes liées aux RPS coûtent à l'UE entre 11,8 et 14,2 milliards d'euros (PPA), tandis que les dépressions liées aux RPS coûtent entre 44,7 et 103,1 milliards d'euros (PPA). Plus de 87 % des coûts engendrés par la dépression, soit près de 90 milliards d'euros, sont supportés par les employeurs, principalement en raison de l'absentéisme et des arrêts de travail. Derrière ces chiffres se trouvent les personnes et les communautés qui subissent les conditions de travail actuelles. Ce coût économique n'est pas seulement un coût personnel ; c'est un enjeu sociétal et mondial.

Les vagues promesses ne suffisent pas. Nous avons besoin d'une directive européenne globale sur les risques psychosociaux au travail, ancrée dans un dispositif plus large en faveur de la qualité de l'emploi. Une telle démarche ne réglera pas tout du jour au lendemain, mais elle garantira une réponse structurelle au problème. Elle enverra également un message clair et symbolique : ces problèmes sont réels, répandus et urgents. Et, surtout, ils peuvent être résolus. Nous connaissons les causes et nous connaissons les solutions. Ce qui manque, c'est la volonté d'agir.

Des résistances ne manqueront pas de se manifester. Certains affirment que les employeurs œuvrent déjà en faveur du bien-être sur le lieu de travail. Mais soyons clairs : cela ne suffit pas. Au contraire, ces initiatives échouent souvent parce qu'elles ne s'attaquent pas aux causes profondes des problèmes

ou parce qu'elles manquent d'engagement à long terme. Des mesures de soutien à la santé mentale doivent être intégrées dans les politiques relatives au lieu de travail en tant que priorité fondamentale et permanente, et non pas traitées de façon superficielle ou rapide.

D'autres proclament que le stress est subjectif : ce qui épuise une personne peut stimuler une autre. Mais ce n'est pas le cas. Même dans les emplois de « haut vol », qui offrent les fonctions les plus prestigieuses et les mieux rémunérées, l'épuisement professionnel est endémique. Plus de la moitié des cadres se disent exténués sur le plan psychique. Parallèlement, dans les emplois de « bas vol », si tant est qu'un tel terme existe pour désigner les professions mal payées et de moindre statut, les exigences sont tout aussi élevées, mais les garde-fous sont absents. Les horaires irréguliers, les charges de travail intenses et le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sont monnaie courante.

D'autres encore expriment des doutes sur la recherche elle-même. Ils dénoncent le manque d'indicateurs cohérents, objectifs et harmonisés, et critiquent le fait que les études les plus citées s'appuient sur des données d'enquête plutôt que sur des observations ou des mesures directes.

Cependant, l'argument selon lequel les enquêtes ne seraient pas scientifiques n'est pas valable. Les enquêtes sont des outils reconnus et essentiels dans l'étude des dynamiques sociales

et psychologiques complexes. Appliquées à toutes les disciplines, de l'épidémiologie à la sociologie, elles permettent aux chercheurs de retracer des schémas généraux et de les relier à des résultats concrets. Plutôt que de mépriser ces méthodes, nous devrions les apprécier pour ce qu'elles offrent : une description systématique et factuelle de la manière dont le travail est vécu par des millions de personnes à travers l'Europe.

L'éducation, peut-être plus que tout autre secteur, révèle les lourdes conséquences de l'inaction. Comme nous le rappelle la commissaire européenne Roxana Mînzatu dans l'interview donnée à l'ETUI et publiée dans ce numéro : si nous ne parvenons pas à protéger nos enseignants, nous risquons de compromettre notre stratégie de développement des compétences et, par là même, la compétitivité de l'Europe. Je partage cet avis. C'est également la raison pour laquelle un instrument législatif contraignant est indispensable.

Ne confondons pas la reconnaissance du problème et sa résolution. Le temps des gestes symboliques est révolu. Nous devons défendre une position ferme, droite et inébranlable. Pas seulement pour les enseignants, mais pour tous les travailleurs qui tentent de préserver un certain ordre dans le monde. ●

1. Leka S. et Jain A. (2024) Conceptualising work-related psychosocial risks: current state of the art and implications for research, policy and practice, Report 2024.09, ETUI.

2. Sultan-Taïeb H., Villeneuve T., Chastang J.F. et Niedhammer I. (2023) The fractions and burden of cardiovascular diseases and depression attributable to psychosocial work exposures in the European Union, Report 2023.08, ETUI.

La déréglementation : un vieux remède aux effets incertains

Éric Van den Abeele

Maître de conférences à l'Université de Mons-Hainaut, professeur invité à l'IHECS (Institut des Hautes Études des Communications Sociales, Bruxelles) et chercheur associé à l'Institut syndical européen

Depuis 1996, la Commission européenne a multiplié les initiatives visant à simplifier le cadre réglementaire et administratif de l'Union européenne (UE). Cette démarche suscite actuellement un regain d'intérêt avec l'adoption de la « boussole pour la compétitivité ». Si la simplification réglementaire peut paraître judicieuse, elle soulève toutefois une question centrale : en modifiant constamment les règles, ne risque-t-on pas d'éroder des protections essentielles pour les travailleurs ?

Au cours des trois dernières décennies, la Commission européenne a cherché à rationaliser la réglementation et à réduire les charges administratives, en lançant le projet pilote SLIM (simplification de la législation dans le marché unique) en 1996 et le programme REFIT (réglementation affûtée et performante) en 2012, en publiant un examen annuel de la charge depuis 2018, et en préconisant l'approche « *one in, one out* » (un ajout, un retrait) depuis 2021. L'intitulé et le format ne cessent d'évoluer, mais l'objectif reste le même : rendre la réglementation de l'UE plus « efficace ». Entre 2015 et 2022, la Commission a ainsi adopté 274 mesures de simplification et réalisé 210 évaluations et bilans de qualité dans 18 domaines d'action.

Outre ces dispositifs techniques, l'agenda de simplification répond à des pressions politiques croissantes, qui exigent des résultats tangibles et quantifiables tels que la réduction des contraintes pesant sur les entreprises. Ainsi, la simplification n'est plus seulement un outil permettant de « mieux légiférer » : elle devient un instrument de mesure des

performances politiques, qui privilégie la quantité à la qualité et la visibilité à la substance. Des objectifs tels qu'une réduction de 25 % des obligations réglementaires des entreprises, voire de 50 % pour les PME, sont devenus des mantras récurrents, souvent détachés de toute évaluation réelle de la nécessité ou de l'efficacité des règles. En fin de compte, très peu de réels progrès ont été accomplis. Dans certains cas, la lutte contre la bureaucratie a même produit l'effet contraire.

Aujourd'hui, cette logique réapparaît dans un environnement politique marqué par une progression des populismes, l'essor des idées eurosceptiques et un rejet du rôle régulateur de l'État. Dans ce contexte, une voix dominante s'impose : celle qui considère que la réglementation et les obligations d'information freinent la croissance, l'innovation et les investissements. Cette vision est portée par des personnalités influentes telles que Mario Draghi, l'ancien Président de la Banque centrale européenne, qui affirme dans son rapport : « Une charge réglementaire et administrative excessive peut nuire à la compétitivité

des entreprises européennes par rapport à d'autres blocs¹. » Présentée comme une évidence, cette rhétorique trompeuse érige la « simplification réglementaire » en remède miracle au retard de compétitivité de l'UE face à ses concurrents, au premier rang desquels figurent les États-Unis.

Les risques SST exigent des règles fortes et efficaces

La plupart des débats sur la réglementation se concentrent sur la quantité : les règles seraient trop nombreuses, trop complexes, trop lourdes. Mais dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST), le véritable enjeu ne tient pas au nombre de règles en vigueur, mais à l'efficacité de leur mise en œuvre. De nombreux risques en SST sont invisibles et évolutifs : l'exposition

¹ Mario Draghi « The future of European competitiveness », p. 317.

Dans le domaine de la SST, le véritable enjeu ne tient pas au nombre de règles en vigueur, mais à l'efficacité de leur mise en œuvre.

à des substances cancérigènes, les risques psychosociaux ou les contraintes physiques responsables des troubles musculosquelettiques (TMS), par exemple. Contrairement aux accidents, ces risques n'apparaissent pas immédiatement ; ils ne se révèlent souvent que des années plus tard, et parfois seulement lorsque le travailleur a quitté l'entreprise. Ce décalage rend la prévention plus difficile à justifier du point de vue de l'employeur à court terme. Comme les employeurs supportent rarement les coûts à long terme des maladies professionnelles, ils ne sont pas suffisamment incités à investir dans des mesures préventives. C'est précisément la raison pour laquelle les règles de sécurité et de santé au travail doivent être fortes et applicables, et non pas moins nombreuses.

Le cas de l'exposition aux substances toxiques sur le lieu de travail en est une bonne illustration. Ces dernières années, des avancées significatives ont été réalisées, notamment en ce qui concerne les substances cancérigènes. Cependant, de nombreuses substances restent encore dépourvues de valeurs limites au niveau européen. Si le rythme actuel de fixation de ces seuils perdure, l'UE risque de ne pas atteindre les objectifs ambitieux qu'elle s'est fixés pour protéger la santé des travailleurs contre les substances chimiques. Pour relever ce défi, il est essentiel de redoubler d'efforts en améliorant les législations existantes et en adoptant de nouvelles réglementations conformes au cadre stratégique de l'UE sur la santé et la sécurité au travail 2021-2027. Judith Kirton-Darling, secrétaire générale de la Confédération européenne des syndicats (CES), le confirme : « Nous avons présenté un appel commun en faveur d'un accord industriel ambitieux pour des emplois industriels de qualité (...) et pour protéger les travailleurs (...) »

Malgré ces appels, la standardisation des valeurs limites d'exposition aux substances dangereuses est souvent présentée comme une contrainte administrative, alors qu'elle constitue un garde-fou pour éviter l'augmentation des maladies professionnelles et des accidents de travail. Loin de chercher à simplifier la réglementation, ce qui s'impose dans ce domaine, c'est davantage de législation protectrice et davantage de moyens pour la contrôler.

Simplification de l'acquis : un piège insidieux !

L'idée qui consiste à simplifier la réglementation pour renforcer la compétitivité et les investissements, et ainsi rattraper le retard de compétitivité de l'UE, repose sur des prémisses contestables. Les économies escomptées sont souvent fondées sur des extrapolations peu fiables et des méthodes de calcul biaisées, voire dangereuses. Pourtant, les obligations de reporting constituent un maillon indispensable dans le processus de mise en œuvre de la législation. Dans le secteur financier, le débat sur les normes de Bâle III nous rappelle l'importance de vérifier que les exigences en matière de fonds propres des banques sont respectées. Dans le secteur énergétique, des obligations d'information et de reporting correctes sont essentielles pour respecter les objectifs climatiques fixés par l'UE.

Dans un monde de plus en plus complexe en proie à une concurrence féroce, la simplification des règles n'est pas toujours possible, pour ne pas dire peu souhaitable. Prenons, par exemple, le règlement sur les marchés numériques, qui vise à réglementer les Big Tech. Il est accusé de complexité excessive et de frein à l'innovation. Or, d'aucuns conviennent qu'il est essentiel pour garantir la santé et la sécurité des citoyens et des travailleurs.

Quand l'Amérique donne le ton

L'arrivée de Donald Trump à la Maison-Blanche a radicalisé le débat. En prônant la suppression massive de réglementations sociales et environnementales, en se retirant de l'Accord de Paris et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), son administration a engagé une véritable guerre contre les protections collectives. Pire encore, la commission américaine pour l'efficacité gouvernementale (DOGE), pilotée par Elon Musk et déjà vivement contestée par les syndicats, menace d'aller plus loin dans le démantèlement des couvertures existantes. Cette dérive suscite de vives critiques de la part de l'AFL-CIO (Fédération américaine du travail

— Congrès des organisations industrielles) : « Démanteler les protections au nom de la compétitivité, c'est livrer les travailleurs à une course vers le bas où seuls les profits sortent gagnants. »

En Europe, cette idéologie trouve un écho auprès de lobbies industriels, notamment Business Europe² et certains groupes des secteurs chimique, énergétique et numérique, qui appellent à un « alignement » sur la flexibilité américaine. Ce discours est soutenu par des courants ultralibéraux et souverainistes, qui assimilent la réglementation à une entrave bureaucratique nuisible à la compétitivité. Plusieurs États membres, comme les Pays-Bas, la Suède et certains gouvernements d'Europe centrale, plaident pour une approche plus permissive afin d'attirer les investissements.

Un test de la capacité de l'UE à assumer son destin

L'effort de simplification de la réglementation européenne est plus qu'un exercice technique : il s'agit d'un test de la capacité de l'UE à défendre ses valeurs sociales et environnementales dans un paysage mondial en mutation. Si l'élimination des redondances et l'amélioration de l'efficacité sont des objectifs louables, elles ne doivent pas se faire au détriment des protections élaborées au fil des décennies.

Les évolutions récentes, comme la « boussole pour la compétitivité » et les propositions d'assouplissement du « pacte vert pour l'Europe », montrent que la déréglementation prend de l'ampleur. Mais la compétitivité ne peut pas être le seul critère d'évaluation de la législation. Face aux enjeux de la santé au travail et de la protection de l'environnement, une réglementation stricte n'est pas un fardeau, mais un garde-fou. Assouplir ces normes risque de compromettre la confiance du public, la protection des travailleurs et la capacité de résistance à long terme de l'Union européenne.

Face aux pressions politiques et à l'incertitude économique, l'UE doit résister à l'illusion de croire que l'allègement des règles peut améliorer les résultats. Ce qui compte, ce n'est pas le nombre de lois, mais leur capacité à protéger les citoyens, à garantir l'équité et à traduire les priorités démocratiques. ●

² Voir Business Europe : « Reducing regulatory burden to restore the EU's competitive edge », 23 janvier 2025.

Travail en mutation : l'UE prête à combler un vide juridique

Alain Bloëdt
Rédacteur en chef

Depuis plus de trois décennies, les règles européennes encadrant les lieux de travail et l'usage des écrans sont restées figées, malgré les transformations majeures du monde professionnel. Télétravail, canicules, surcharge cognitive : face à ces nouveaux risques, la Commission européenne s'apprête à moderniser deux directives fondatrices pour mieux protéger les travailleurs d'aujourd'hui.

Alors que le télétravail et les formes hybrides se généralisent, et que de nouveaux risques professionnels émergent — du changement climatique à la santé mentale —, un grand pas a été fait en novembre 2024 au Luxembourg. Le Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail a franchi une étape décisive en recommandant officiellement, à l'unanimité de ses membres, la révision de la directive 89/654/CEE sur les lieux de travail et sa petite cousine, la directive 90/270/CEE sur le travail sur écran.

Organe tripartite plus connu des experts que des citoyens, qui le désignent généralement sous son acronyme anglais ACSH pour *Advisory Committee on Safety and Health at Work*, ce Comité est régulièrement consulté par la Commission pour fournir des avis et des recommandations concernant les questions liées à la santé et à la sécurité des travailleurs, ainsi que pour évaluer les législations existantes ou proposées.

Composé de représentants des gouvernements, des employeurs et des syndicats, réunis en trois groupes distinctifs, les débats y sont généralement passionnés mais ils ont le mérite, dans un cadre ouvert, de refléter

tous les intérêts. Bien que prise à l'issue de nombreuses années d'après négociations (voir encadré), l'unanimité de leur décision témoigne de l'importance et de l'urgence de réviser ces deux directives.

Pourquoi une réforme maintenant ?

Longtemps jugées efficaces, ces deux directives sont aujourd'hui partiellement obsolètes, comme le souligne Roxana Mînzatu, Vice-présidente exécutive de la Commission européenne chargée des droits sociaux, des compétences, de la qualité de l'emploi et de la préparation aux crises : « Le monde du travail a profondément changé au cours des trente dernières années. Les règles doivent s'adapter. Ces mises à jour permettront de mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs en tenant compte de la réalité actuelle des modes de travail. »

La directive relative aux équipements à écran de visualisation (travail sur écran), adoptée en 1990, impose, par exemple, des aménagements ergonomiques, des pauses régulières, un suivi ophtalmologique et une

information claire des travailleurs. Mais pensée à l'ère des écrans cathodiques, elle ne couvre ni les ordinateurs portables modernes, ni les smartphones, ni les outils mobiles, ni même les logiciels de plus en plus cognitivement exigeants.

La directive de 1989 sur les lieux de travail fixe pour sa part des exigences minimales concernant les bâtiments, l'éclairage, la ventilation, les issues de secours ou encore les installations sanitaires, avec l'objectif de garantir un environnement de travail sûr. Mais elle ne prend pas en compte les évolutions majeures de ces dernières décennies : télétravail, coworking, hausse des températures, nouveaux risques psychosociaux. Résultat : des dizaines de millions de travailleurs exercent aujourd'hui dans des environnements non couverts par cette législation.

La crise sanitaire comme accélérateur

La pandémie de Covid-19 a joué un rôle de catalyseur. Elle a mis en lumière les limites d'un cadre législatif pensé pour un monde du travail centralisé, sédentaire et prévisible.

Comment l'UE élabore sa législation en SST Retour sur les directives « lieux de travail » et « écrans »

Derrière chaque directive européenne en santé et sécurité au travail se cache un long processus structuré qui comprend des études, des avis d'experts, des négociations et plusieurs niveaux d'approbation. Voici comment se déroule la révision des directives sur les lieux de travail et les écrans de visualisation (travail sur écrans), et ce qui se passe ensuite.

1. Mandat / décembre 2019

La Commission européenne demande au groupe de travail du Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail (CCSS), qui comprend cinq représentants des employeurs, des gouvernements et des travailleurs, de préparer un avis sur la révision de la directive relative aux équipements de travail et aux écrans de visualisation.

2. Étude externe / mai 2020

Un appel d'offres a été lancé pour une étude indépendante destinée à éclairer la révision.

3. Réunions d'experts (tripartites) / 2020 à novembre 2024

Le groupe de travail s'est réuni à onze reprises, dont huit fois pour analyser les résultats de l'étude et rédiger un avis. Le projet a ensuite été soumis à la plénière du CCSS pour adoption.

4. Avis du CCSS / 27 novembre 2024

À l'unanimité, le comité consultatif tripartite a rendu un avis officiel contenant des recommandations visant à mettre à jour la directive sur les lieux de travail et la directive sur les équipements à écran de visualisation.

5. Étude complémentaire / à partir de décembre 2024

Une deuxième étude a été lancée afin d'alimenter la future analyse d'impact de la Commission. Le rapport final est attendu au printemps 2026. Cette étape est généralement ignorée mais, comme expliqué dans l'article, la Commission européenne a jugé les recommandations du CCSS trop ambitieuses.

6. Analyse d'impact

La Commission européenne (DG EMPL) prépare une analyse d'impact, qui est ensuite examinée par le Comité de contrôle réglementaire.

7. Proposition législative

Si l'analyse d'impact est approuvée, la Commission soumettra une proposition législative au Conseil et au Parlement européens.

8. Débat et adoption

Les deux institutions – le Conseil européen et le Parlement européen – examineront et pourront adopter les directives révisées, en première, deuxième ou troisième lecture. Si aucun accord n'est trouvé, la proposition sera rejetée.

Du jour au lendemain, des millions de salariés se sont retrouvés à télétravailler, souvent sans cadre clair ni équipement adéquat. En l'absence de règles européennes harmonisées, les niveaux de protection ont varié fortement selon les pays et les entreprises. Par ailleurs, des risques longtemps relégués au second plan – isolement, surcharge mentale, sédentarité accrue ou encore exposition à des conditions climatiques extrêmes – ont gagné en visibilité, rendant encore plus criante la nécessité d'une réforme.

Même si leur révision simultanée n'était pas obligatoire, ces deux textes sont étroitement liés. La transformation des conditions de travail, le développement du télétravail, l'usage généralisé d'écrans nomades ou encore la nécessité de garantir un droit à la déconnexion rendent indispensable une approche cohérente. « Notre priorité est d'aider les travailleurs à préserver leur santé – physique et mentale – même lorsqu'ils travaillent à domicile ou en mobilité. Cela signifie soutenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et veiller à ce que la flexibilité ne se transforme pas en épuisement », insiste Roxana Minzatu.

Un texte plus moderne et plus protecteur

Si la Commission suit toutes les recommandations de l'ACSH, la révision de la directive sur les lieux de travail marquerait un tournant. Le texte, jusque-là centré sur les bureaux traditionnels, s'ouvrirait à une réalité plus large, incluant les lieux de travail à distance comme le domicile ou les espaces de coworking. Les employeurs auraient des obligations plus claires : évaluer les risques spécifiques, fournir des équipements adaptés, informer et former leurs salariés. La directive intégrerait aussi la mise en place de mesures pour prévenir les effets du changement climatique, en cas de canicule ou de froid extrême par

exemple. Elle renforcerait l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap, introduirait des critères ergonomiques, et prévoirait des mesures pour limiter les nuisances sonores ou prévenir la violence de tiers. Un texte actualisé donc plus juste et réellement tourné vers les enjeux du XXI^e siècle.

La directive sur le travail sur écran devrait elle aussi faire peau neuve pour mieux refléter nos usages numériques. Le télétravail y serait explicitement intégré, tout comme les outils mobiles (ordinateurs portables, tablettes, etc.). L'idée est de s'assurer que les équipements sont réellement adaptés aux tâches, que les bureaux sont réglables en hauteur lorsque nécessaire, et que les employeurs prennent en compte les risques liés aux interruptions fréquentes, au bruit ambiant ou à la surcharge cognitive. La définition même de « travailleur sur écran » serait clarifiée pour ne laisser personne sans protection.

Très attendue, cette réforme parviendra-t-elle à préserver son ambition initiale ?

Jusqu'à présent, la Commission a toujours suivi les avis unanimes du Comité. Pourtant, pour la première fois, la Commission pourrait considérer cet avis comme trop ambitieux. De là à remettre en cause la révision des deux directives ? Nous n'en sommes pas là mais cette réaction inattendue a surpris les experts en politique de santé et sécurité au travail. Toutefois, en fins connaisseurs, ces mêmes experts rappellent que si la Commission européenne est à l'initiative, il n'est pas impossible que le Parlement et le Conseil, à qui elle doit soumettre sa proposition législative, n'interviennent pas pour réintroduire les mesures jugées essentielles par l'ACSH que la Commission aurait souhaité faire disparaître. Affaire à suivre. ●

Qui sont les principaux acteurs européens dans le domaine de la santé et sécurité au travail ?

Agences européennes EU-OSHA et Eurofound



William COCKBURN
Directeur exécutif de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), basée à Bilbao



Ivailo KALFIN
Directeur exécutif de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound), basée à Dublin

CCSS Comité consultatif pour la sécurité et la santé au travail



Dimitra THEODORI
Coordnatrice du groupe des travailleurs. Egalement cheffe de l'unité Santé, Sécurité et Conditions de Travail à l'ETUI et éditrice responsable du HesaMag



Isaline OSSIEUR
Coordnatrice du groupe des employeurs. Conseillère au département des affaires sociales de BusinessEurope



Paula GOUGH
Coordnatrice du groupe des gouvernements. Responsable de programme à l'Autorité irlandaise de la santé et de la sécurité au travail



Sebastian SCHNEIDER
Porte-parole du groupe des travailleurs. Conseiller en SST pour la Confédération allemande des syndicats (DGB)



Kris DE MEESTER
Porte-parole du groupe des employeurs. Conseiller principal à la Fédération des entreprises de Belgique (FEB)

Conseil de l'Union européenne (présidences tournantes à venir)



Ane HALSBOE-JØRGENSEN
Ministre de l'Emploi



Carsten GRØNBECH-JENSEN
Représentant permanent auprès de l'UE



Yiannis PANAYIOTOU
Ministre du Travail et de l'Assurance sociale



Christina RAFTI
Représentante permanente auprès de l'UE

Commission européenne



Roxana MÎNZATU
Vice-présidente exécutive en charge des droits sociaux, des compétences, des emplois de qualité et de la préparation



Mario NAVA
Directeur général de la Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion (DG EMPL)



Maria Luisa CABRAL
Directrice de la Direction C « Conditions de travail et dialogue social » au sein de la DG EMPL



Charlotte GREVFORS ERNOULT
Cheffe de l'unité C2 « Santé et sécurité au travail » à la DG EMPL

Membres du Parlement européen



Gregory ALLIONE
Thèmes : SST liée au climat et réglementation des PFAS



Li ANDERSSON
Présidente de la commission de l'emploi et des affaires sociales (EMPL)



Andrzej BUIA
Thèmes : Numérisation, intelligence artificielle (IA) et gestion algorithmique du travail



Estelle CEULEMANS
Thèmes : Risques psychosociaux, stress et santé mentale au travail



Johan DANIELSSON
Thème : Exploitation au travail en Europe



Alicia HOMS
Thèmes : Températures extrêmes au travail, troubles musculo-squelettiques, SST dans les secteurs féminisés



Marina MESURE
Thème : Décès liés au travail



Tilly METZ
Thème : Risques SST dans le secteur des soins de santé



Maria OHISALO
Thème : Températures extrêmes au travail



Anthony SMITH
Thème : Décès liés au travail



Liesbet SOMMEN
Thème : Directive sur les substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction



Jana TOOM
Thèmes : Risques psychosociaux, stress et santé mentale au travail



Maria del Carmen BARRERA CHAMORRO
Secrétaire confédérale pour les politiques européennes au sein de l'Union générale des travailleurs (UGT)



Franca SALIS-MADINIER
Secrétaire nationale de la Confédération française démocratique du travail (CFDT)



Carlos Manuel TRINDADE
Représentant de la Confédération générale des travailleurs portugais (CGTP-IP)

CESE Membres du Comité économique et social européen



Maxime CERUTTI
Directeur du département des affaires sociales de BusinessEurope. Thèmes : Affaires sociales et politique du marché du travail, y compris la SST



Giulio ROMANI
Secrétaire confédéral de la Confédération européenne des syndicats (CES). Thèmes : SST, protection sociale, migration, anti-discrimination, travailleurs transfrontaliers

Partenaires sociaux européens Confédération européenne des syndicats et BusinessEurope

Source : élaboré par Alain Bloëdt, ETUI

Dossier spécial

PROFS USÉS, ÉCOLE EN DANGER

Dossier spécial coordonné par
Sonia Nawrocka et Alain Bloëdt



Même si notre dossier spécial pourrait laisser croire le contraire, tous les enseignants ne sont pas à plaindre. À juste titre, leur statut reste envié dans bien des secteurs. Mais ce serait une erreur d'ignorer qu'ils sont de plus en plus absents, exposés, isolés et trop souvent privés de soutien. Or quand les enseignants s'usent, c'est toute l'école qui est en danger.

L'école tient encore debout parce que des femmes et des hommes se lèvent chaque matin avec la conviction que chaque élève compte. En négligeant leurs conditions de travail, on sacrifie donc ce qui définit l'école : des professeurs qui tiennent leur classe à bout de voix, de bras, de cœur car enseigner, ce n'est pas seulement transmettre des connaissances. Enseigner, c'est porter une classe, accueillir les difficultés des élèves, s'adapter à des réformes permanentes, répondre à des attentes sociales évolutives, tout en gardant le cap, avec élégance, bienveillance et de moins en moins de reconnaissance.

Ils sont l'infanterie de nos démocraties mais nous finissons pourtant par les traiter comme de simples distributeurs de contenus. L'école, devenue un secteur marchand, gouverné par la logique du chiffre et de la performance, en vient à oublier sa mission émancipatrice.

Mal de dos, extinction de voix, stress chronique, épuisement émotionnel, irrespect de la fonction, comportements intrusifs... Ces maux, largement documentés dans les articles de ce dossier, sont devenus les marqueurs d'un métier qu'on pourrait aisément dupliquer à d'autres professions. Sauf que celui-ci a pour ambition de faire grandir nos enfants. Parler de la santé et sécurité des enseignants, ce n'est donc pas s'apitoyer : c'est poser une question de responsabilité collective. Si on l'accepte pour eux, on le tolère pour l'école, et donc pour nos enfants.

Le journal belge *Le Soir* a récemment lancé un appel à témoignages : quels enseignants ont changé votre vie ? Les récits bouleversants qu'il nous offre rappellent que ce métier, malgré tout, continue d'inspirer. Chacun de nous garde en mémoire quelques figures lumineuses qui nous ont transmis bien plus que des connaissances : une confiance, une vision, parfois une trajectoire.

Parfois, il suffit d'un prof pour changer une vie. Encore faut-il qu'il tienne le coup.

Alain Bloëdt, rédacteur en chef

Photo: © Nicolas Landemard

Quand les choix politiques perturbent la classe

Alors que la pénurie d'enseignants s'aggrave dans toute l'Union européenne, les professeurs atteignent un point de rupture.

Wouter van de Klippe
Journaliste

Sous le pont de la gare du Midi à Bruxelles, les sifflets, les klaxons et les slogans retentissent au rythme des gouttes de pluie. Le 27 janvier, les enseignants francophones défilent dans les rues de la capitale belge pour faire entendre leur indignation. Ils réclament la reconnaissance d'un droit à l'enseignement public et dénoncent les réformes qui sacrifient leurs conditions de travail sur l'autel des économies budgétaires.

Temps fort d'une grève de deux jours, la manifestation rassemble quelque 30 000 participants. Ils protestent contre les réformes entreprises par le gouvernement wallon pour mettre fin à la nomination des professeurs et réduire le financement de l'enseignement technique. Mais les motifs de la grève ne se limitent pas à ces réformes.

En marge du cortège, Jacques Theys, enseignant depuis plus de 25 ans dans la province de Namur, observe ses collègues. « Vous ne pouvez pas imaginer le statut des enseignants à l'heure actuelle. Il y a 25 ans, il y avait 20 élèves par classe. Aujourd'hui, c'est 30. » Il poursuit, d'un air épuisé : « C'est horrible. La situation des enseignants est vraiment dramatique. »

Les enseignants belges ne sont pas les seuls à être surmenés et à manquer de moyens. Partout en Europe, les enseignants et les syndicats déplorent des manques de personnel chroniques, des coupes budgétaires, et des conditions de travail intenable. Une crise sanitaire en gestation depuis des années est sur le point d'éclater.

Manque de personnel et coupes budgétaires

Avant même la pandémie, les enseignants européens frôlaient déjà le point de rupture. Il est difficile de mesurer l'ampleur exacte de la pénurie d'enseignants, car les critères de mesure varient d'un pays à l'autre. Mais les données montrent une hausse du taux de postes vacants dans la plupart des pays européens (voir encadré). En parallèle, la proportion d'enseignants sous contrat temporaire augmente. Selon la Commission européenne, la Suède est l'un des pays les plus touchés : elle devrait manquer d'environ 12 000 enseignants d'ici à 2035. Seuls deux pays de l'Union européenne (UE) (la Croatie et Chypre) ne subissent pas de pénurie.

Pourtant, dans ce contexte, les pays de l'UE réduisent encore les budgets de l'éducation. Selon la Commission européenne, le poids des dépenses d'éducation dans les dépenses publiques a fortement reculé depuis la pandémie. En 2022, les dépenses d'éducation représentaient environ 5,5 % des dépenses publiques, contre 10 % en 2019.

À qualifications équivalentes, les enseignants sont nettement moins bien payés que les autres métiers dans la plupart des pays de l'UE. En Hongrie, par exemple, les enseignants des écoles publiques gagnent environ 45 % de moins que les actifs ayant des qualifications équivalentes. En Belgique, les enseignants francophones gagnent environ 16 % de moins.

Surmenage, dépression et stress

En 2022, l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a publié un rapport consacré aux risques pour la santé des enseignants. Parmi les points de vigilance soulevés, ce rapport révèle des heures supplémentaires non rémunérées pour préparer les cours, des échanges avec les élèves et les parents en dehors des heures de travail, et le sentiment de ne pas pouvoir faire face aux tâches administratives.

Les heures supplémentaires non rémunérées sont nombreuses, n'en déplaise aux idées reçues selon lesquelles les enseignants bénéficient de congés généreux et de conditions de travail confortables. Au Portugal, une étude a montré que les enseignants travaillaient 5,5 heures supplémentaires non rémunérées par semaine. En Allemagne, des recherches ont révélé qu'un tiers des enseignants travaillaient plus que le maximum légal de 48 heures par semaine et que 15 % d'entre eux effectuaient plus de 55 heures de travail par semaine.

Le travail des enseignants ne se termine pas lorsqu'ils quittent la salle de classe. Entre les corrections, la préparation des cours, le dialogue avec les parents et la montagne de tâches administratives, les enseignants s'épuisent pour maintenir le système éducatif européen à flot. Les statistiques sur le burnout et la dépression chez les enseignants européens sont rares, mais on estime que 39 % des enseignants espagnols souffrent d'anxiété et de dépression, qu'un tiers des



↑ Des enseignants manifestent à Bruxelles, début 2025, pour réclamer de meilleures conditions de travail, des salaires plus élevés et la fin de la pression croissante dans le secteur de l'éducation. Photo: © Wouter van de Klippe

enseignants belges présentent un risque de burnout et que plus d'un tiers des enseignants allemands éprouvent un sentiment d'épuisement émotionnel au travail.

À Bruxelles, alors que la manifestation se poursuit, le ciel s'éclaircit. Je m'entretiens avec Camille Adam, une jeune enseignante vêtue d'un gilet vert du syndicat CSC. Elle me confie que nombre de ses pairs quittent la profession et que l'épuisement professionnel, le stress et le sentiment de surcharge de travail se généralisent.

Ces symptômes sont les motifs les plus fréquemment cités par les enseignants qui quittent le secteur. Selon une étude menée par EU-OSHA, 32 à 50 % des enseignants âgés qui optent pour une retraite anticipée le font en raison d'une maladie mentale ou physique.

Protéger les enseignants

En Finlande, les enseignants travaillent dans de meilleures conditions. Des études indiquent que les enseignants finlandais se sentent mieux respectés, travaillent moins d'heures et consacrent beaucoup moins de temps aux tâches administratives que la moyenne de l'UE. Les enseignants finlandais, plus jeunes en moyenne, se disent moins stressés. Ils travaillent dans des classes moins nombreuses et perçoivent des salaires supérieurs à la moyenne du pays.

Selon d'autres études, le système éducatif finlandais considère l'éducation comme

un bien public. De plus, les écoles et les enseignants jouissent d'une large autonomie. Ce système de confiance accorde aux enseignants une grande liberté pédagogique tout en réduisant le temps consacré aux tâches administratives. La récente réaction des syndicats finlandais aux propositions de réduction budgétaire a également contribué à protéger le corps enseignant. Début 2022, les enseignants finlandais se sont mis en grève pour la première fois depuis plus de 30 ans, afin de dénoncer la dégradation de leurs conditions de travail. Grâce à cette mobilisation, le gouvernement et les syndicats sont parvenus à un accord qui répond à de nombreuses préoccupations des enseignants. Dans un système privilégiant la confiance, l'autonomie, le principe d'égalité et la solidarité sur le lieu de travail, les enseignants finlandais obtiennent des résultats parmi les meilleurs au monde, alors que les dépenses publiques consacrées à l'éducation se situent toujours dans la moyenne européenne.

Le Comité syndical européen de l'éducation (CSEE) préconise un ensemble de politiques pour lutter contre la pénurie d'enseignants et rendre les métiers de l'enseignement plus attrayants. Le CSEE plaide pour une amélioration des conditions de travail et de rémunération, en particulier pour les nouveaux enseignants. Au-delà de la rémunération, le CSEE et d'autres acteurs estiment que la réduction de la paperasse, l'octroi d'une plus grande liberté aux enseignants et une meilleure participation à la prise de

décision contribuent également à réduire le stress au travail. (Lire l'interview en page 49 du Président du CESEE, John MacGabhann.)

En Suède, des recherches menées par l'institut Karolinska ont évalué l'efficacité d'un ensemble de mesures de prévention des troubles mentaux chez les enseignants. Selon ces travaux, la formation des personnels d'encadrement aux risques professionnels et de santé mentale, la mise en place de politiques claires de protection contre ces risques et la généralisation des bilans de santé contribuent à réduire les symptômes.

Malgré leur intérêt évident, ces propositions dépendent fondamentalement de l'octroi de ressources supplémentaires aux établissements scolaires à une époque où les budgets publics subissent des coupes drastiques. Il est de plus en plus difficile d'ignorer le mal-être enseignant, reflet d'un virage politique dangereux qui menace l'idée même de droit à l'éducation.

Affronter un climat politique hostile

En 2023, la Hongrie a adopté une loi qui abroge le statut de fonctionnaire des enseignants, augmente leur temps de travail et les contraint à accepter des mobilités géographiques dans le pays. Pour beaucoup, cette loi représente un acte de vengeance à l'égard des enseignants qui ont fait grève dans tout le pays pour obtenir de meilleures conditions. En effet, de nombreux enseignants ont

Appel à candidatures : on recherche des enseignants

Wouter Zwysen, chercheur à l'ETUI

Les pénuries de main-d'œuvre représentent l'un des problèmes les plus urgents du marché du travail en Europe, en particulier depuis la pandémie. Selon l'ETUI et d'autres organisations, ces pénuries reflètent à la fois des facteurs structurels, tels que le vieillissement de la population et la demande de main-d'œuvre liée aux transitions verte et numérique, et des tendances conjoncturelles. Alors qu'une grande partie du débat se concentre sur les pénuries de compétences (notamment les TIC), de nombreux secteurs éprouvent des difficultés à recruter des travailleurs et sont confrontés à une pénurie de main-d'œuvre dans un sens plus strict. C'est le cas du secteur de l'enseignement.

Il est difficile de mesurer l'ampleur exacte de la pénurie d'enseignants, car les critères de mesure varient d'un pays à l'autre. Mais les données montrent une hausse du taux de postes vacants dans la plupart des pays européens. Parallèlement, la proportion de professionnels

de l'éducation sous contrat temporaire s'accroît. Dans un rapport publié en 2023, Giourgio Di Pietro, chercheur au sein du Centre commun de recherche de la Commission européenne, explique qu'il n'existe pas d'indicateur optimal de la pénurie d'enseignants. Mais il confirme que « le manque d'enseignants qualifiés est un problème persistant qui s'est aggravé ces dernières années » dans de nombreux pays de l'UE. Les deux graphiques ci-dessous illustrent deux tendances : premièrement, le nombre de postes vacants par rapport au nombre total d'emplois a augmenté dans la plupart des pays de l'UE ; deuxièmement, la proportion de professionnels de l'éducation sous contrat temporaire est en hausse.

La situation pourrait-elle être pire ? La réponse à cette question est ambivalente. Ces chiffres sous-estiment probablement le problème. Souvent, les postes vacants finissent par être pourvus, car l'enseignement doit être assuré. Mais ils sont attribués à des enseignants qui ne possèdent

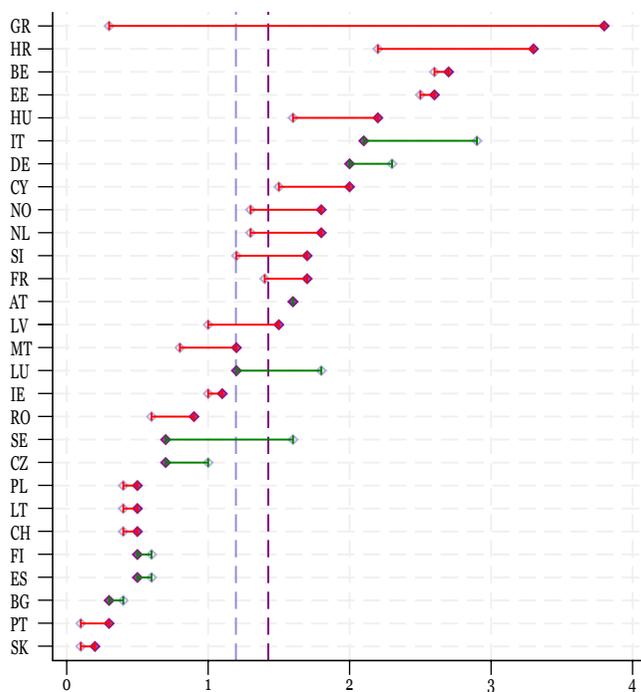
pas les qualifications requises, voire aucun diplôme d'enseignement. Dans de nombreux pays, les professeurs enseignent désormais d'autres matières que celle pour laquelle ils ont été formés. La situation varie d'une discipline à l'autre : le recrutement d'enseignants en mathématiques et en sciences est particulièrement difficile. La pénurie, notamment dans les matières en tension, peut s'expliquer par un manque relatif de profils spécifiques. Elle reflète également la perte de prestige de la profession, qui ne semble plus en phase avec les lourdes exigences actuelles. Ce constat rejoint les observations faites dans l'économie en général : ce sont les emplois les moins attractifs qui connaissent le plus fort risque de pénurie depuis la pandémie. Il est donc difficile d'attirer des enseignants dans des disciplines très recherchées, car ils disposent de nombreuses autres options.

Les résultats de mes propres recherches indiquent une relation négative entre les salaires et les pénuries, ce qui suggère

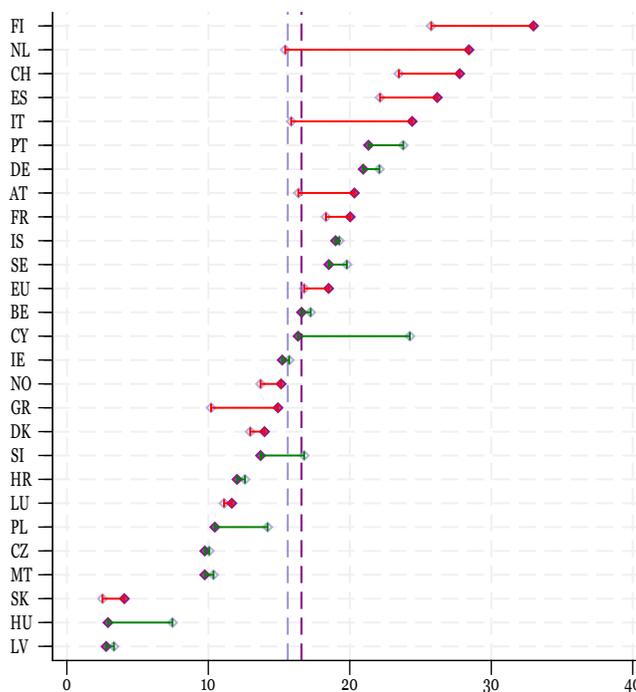
que les pénuries sont relativement plus importantes lorsque les salaires sont relativement plus bas. La concurrence que se livrent les employeurs pour attirer les candidats confère à ces derniers un plus grand pouvoir de négociation. La situation s'est améliorée dans le secteur privé, mais nettement moins dans le secteur public. Toutefois, selon la direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture de la Commission européenne, quelques pays (la Bulgarie, la République tchèque, l'Estonie, la Lituanie et la Roumanie) ont récemment augmenté de manière significative les salaires des enseignants, avec des hausses comprises entre 20 et 70 %. Alors que les pénuries de main-d'œuvre renforcent généralement le pouvoir de négociation des travailleurs, la relation négative observée ici montre que les salaires plus bas dans la profession enseignante font qu'il est plus difficile d'attirer et de retenir des enseignants qualifiés, malgré la concurrence accrue.

Graphique 2 Taux d'emplois vacants et part des travailleurs temporaires dans le secteur de l'éducation

Taux d'emplois vacants (%) ◇ 2019 ◆ 2024



Part des contrats temporaires (%) ◇ 2013 ◆ 2023



Ne pas faire de vagues !

L'image d'Épinal voudrait que l'enseignement soit un métier-passion, fondé sur le plaisir de transmettre chez le professeur et la soif d'apprendre chez des élèves respectueux et attentifs. Pourtant, la réalité sur le terrain, à travers l'Europe, se révèle tout autre, notamment dans la relation aux enfants, aux parents et à l'administration.

Maha Ganem
Journaliste

↳ Photo: © Nicolas Landemard



Dans son rapport « Ça ne fait pas partie du boulot » de 2023, la Fédération syndicale européenne des services publics (EPSU) démontre que les violences envers les enseignants ne sont pas seulement répandues, elles sont également en nette augmentation. Ainsi, au Danemark, près de 56 % des enseignants font état de comportements agressifs de la part de leurs élèves — sous forme de harcèlement, de menaces et de violence — ce qui entraîne des niveaux d'épuisement professionnel élevés. En Bulgarie, le syndicat des enseignants révèle que 65 % des enseignants ont subi des violences psychologiques et 2,5 % des violences physiques perpétrées aussi bien par des élèves, que des parents et même des proches d'élèves. En Allemagne, le syndicat VBE indique que la violence, qu'elle soit perpétrée entre élèves ou dirigée contre les enseignants, touche une école sur quatre au sein de l'État fédéral. Or, ces faits de violences qui compromettent à la fois la qualité de l'enseignement et le bien-être des enseignants s'invitent partout, jusque dans les établissements scolaires les plus prestigieux.

Une pression croissante des parents : l'exemple du lycée français de Bruxelles

Le lycée Jean Monnet de Bruxelles, fondé en 1907, accueille près de 2 800 élèves issus de familles expatriées et d'une élite internationale multilingue. Avec des frais de scolarité pouvant atteindre 10 000 euros par an, l'attente des parents est immense, tant sur la qualité du programme que sur les résultats scolaires. Cette pression, autrefois diffuse, est devenue de plus en plus envahissante pour les enseignants. « Ces dernières années, les relations avec les familles se sont tendues, notamment depuis que les ressortissants français doivent assumer l'intégralité des frais de scolarité », confie une enseignante du Lycée qui préfère garder l'anonymat. « Ils s'autorisent de plus en plus à porter un regard sur la pédagogie et sont capables de contester la moindre note ! », dit-elle avec le recul d'une longue carrière dans des établissements basés en France et à l'étranger.

Entre harcèlement et intimidation : les enseignants face à la violence organisée

Yannick enseigne dans ce même lycée depuis plus de 25 ans et occupe également des responsabilités syndicales, lui donnant une vue d'ensemble de la situation : « Ce que l'on voit aujourd'hui, et ça s'accélère depuis dix ans, ce sont des élèves qui arrivent moins bien

La remise en cause de l'autorité de l'enseignant ne se limite pas à l'élève.

Inclusion : un principe noble, mais sans appui réel

Alain Bloëdt,
rédacteur en chef

Au-delà des contraintes physiques, posturales ou mentales, la gestion d'élèves aux besoins spécifiques, sans accompagnement suffisant, ajoute une charge considérable au quotidien des enseignants. Exemple en France, où le manque de moyens transforme une politique vertueuse en promesse difficile à tenir.

Comme le rappelle la Cour des comptes française dans son rapport de septembre 2024, depuis la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005, la scolarisation des élèves en situation de handicap dans le milieu scolaire ordinaire constitue en France un principe de droit. En conséquence, le nombre d'élèves concernés a triplé, passant de 155 361 à la rentrée scolaire 2006 à 436 085 en 2022. Toutefois, le nombre d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) n'a pas suivi cette hausse de manière proportionnelle. À la rentrée 2023, environ 136 000 AESH étaient en poste. Bien que ce chiffre ait augmenté de 42 % depuis 2017, il demeure insuffisant, comme le souligne l'Unapei (Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis), sans compter la surcharge très importante que cela représente pour des milliers d'enseignants, contraints d'improviser au quotidien.

C'est le cas de Didier (nom d'emprunt), professeur des écoles dans les Pyrénées-Atlantiques, qui a souhaité rester anonyme par crainte de représailles de son ministère — et aussi, dit-il, parce que « critiquer l'inclusion est mal vu ». Il n'est pas du tout opposé à l'inclusion, qu'il pratique depuis toujours, mais après vingt ans de métier, il constate la difficulté particulière à gérer certains troubles du comportement comme le TDAH, l'autisme ou le trouble

oppositional avec provocation. Ces élèves perturbent la classe et nécessitent un accompagnement spécifique, souvent insuffisant. Comme beaucoup d'enseignants du primaire confrontés à ces situations, il souligne que l'évaluation par un neuropsychiatre prend du temps — « et encore, seulement lorsque les parents acceptent de déboursier les 400 euros nécessaires ! » Entre-temps, toute une classe grandit aux côtés de ces élèves en difficulté, et les limites du modèle inclusif deviennent évidentes. « On essaiera de gérer, même si cela durera un ou deux ans », dit-il modestement. Mais, comme tant d'autres collègues, il a fini par demander sa mutation en raison du manque de soutien de l'inspection et du rectorat. Il précise néanmoins que cela entraînera des conséquences supplémentaires pour l'ensemble de la classe, qui n'aura d'autre choix que de soutenir ces enfants tout au long de leur scolarité primaire.

L'inclusion des élèves en situation de handicap dans les écoles ordinaires est une démarche que plusieurs pays européens ont adoptée depuis des décennies. L'Italie en a été la pionnière dès le début des années 1970, suivie par l'Espagne et le Portugal dans les années 1980. Les défis rencontrés dans ces pays semblent similaires. Si l'inclusion reste un objectif important, l'absence de ressources suffisantes et de mécanismes d'accompagnement efficaces engendre des difficultés majeures, tant pour les élèves concernés que pour l'ensemble de la classe et les enseignants.



↳ Dans ce drame français sorti en 2024, inspiré de la propre expérience du réalisateur Teddy Lussi-Modeste, François Civil incarne Julien, un jeune enseignant passionné injustement accusé de harcèlement par un élève. Alors que la situation s'aggrave, Julien se retrouve isolé de ses collègues et confronté à l'indifférence de l'administration.

éduqués, qui refusent de plus en plus les règles et le cadre de l'école [...] ils sont dans une négociation permanente sur les évaluations, les objectifs et les heures de colle.» Elle observe également comment cette minorité grandissante terrorise les autres élèves qui préfèrent se taire pour éviter d'être harcelés à leur tour par les éléments perturbateurs.

Cette remise en cause de l'autorité de l'enseignant ne se limite pas à l'élève : elle est amplifiée par les parents, notamment à travers des groupes WhatsApp, sorte de tribunal populaire, où les enseignants sont souvent la cible d'attaques virulentes. « Nous avons des collègues qui sont aussi parents d'élèves et donc membres de ces groupes. Soit ils préfèrent en sortir, soit ils se font tout petit. » Membre du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), elle raconte qu'une collègue l'informe de plusieurs messages explicites, au sein d'un groupe WhatsApp, incitant à la violence envers des enseignants. Ayant pour mot d'ordre

Cette loi du silence protège les parents influents et laisse les enseignants isolés.

de « ne pas faire de vagues », l'administration est alertée, mais demande des preuves tangibles, car face à elle, font face des parents payeurs et exigeants.

Cette loi du silence protège les parents influents et laisse les enseignants isolés. Les pressions peuvent aller très loin, comme ce cas où une famille a sauté toutes les étapes hiérarchiques et déposé plainte directement auprès de l'ambassade de France, contre un professeur qui avait surpris leur enfant en train de tricher. Accusé d'antisémitisme pour avoir déchiré la copie de l'élève incriminé, il a été réprimandé par la direction !

Yannick aussi a été victime d'une campagne de diffamation anonyme, orchestrée par un « corbeau » qui a envoyé un e-mail, dénonçant l'un de ses cours à ses collègues et aux parents d'élèves. L'origine du message reste à ce jour inconnue, malgré une enquête de la police fédérale belge et de l'équipe informatique du lycée. À présent, elle travaille en mi-temps thérapeutique et ne pense pas reprendre son emploi à plein temps car la situation de pourrissement lent des relations entre l'institution, les parents, les élèves et les enseignants est trop néfaste à sa santé.

Des enseignants en première ligne, sans formation adaptée

La violence en milieu scolaire ne se limite pas aux lycées internationaux ou aux établissements difficiles. Dans une école primaire publique de Bruxelles, Patrick, enseignant depuis plus de dix ans, observe une évolution préoccupante des comportements : « Aujourd'hui il y a un manque de respect et des parents déficitaires qui ne se remettent pas en question et qui attendent qu'à l'école, tout roule. »

Pour ne rien arranger à la situation, s'ajoute le nombre grandissant d'enfants concernés par des troubles de l'apprentissage (voir encadré) : « Avant, il y avait un ou deux élèves par classe diagnostiqués TDAH¹, dyslexiques ou ayant d'autres troubles de l'apprentissage ; aujourd'hui, c'est plutôt cinq

ou six. Certains collègues ont presque la moitié de leur classe suivie en logopédie ! »

Selon l'enquête TALIS² de 2018, les enseignants belges soulignent la diversité croissante de leurs classes, notamment la présence d'élèves à besoins spécifiques. Pourtant, ils se sentent moins bien préparés que la moyenne des enseignants européens à faire face à ces défis. De leur côté, plus de 55 % des directeurs d'école en Belgique signalent un manque d'enseignants qualifiés pour ces élèves, un chiffre bien au-dessus de la moyenne de l'Union européenne (UE), qui s'établit à 37,8 %.

La frustration ou le décrochement en classe de certains élèves créent des situations impossibles même avec des enfants de 8 et 9 ans. Comparativement à il y a dix ans, Patrick estime être pris en étau entre deux types de parents : ceux dont les enfants réussissent et attendent un enseignement axé sur l'excellence, et ceux dont les enfants rencontrent des difficultés et souhaitent un accompagnement plus adapté et bienveillant.

Face à cet état de fait, des dissensions et des problèmes de comportements interfèrent avec le bon déroulé des enseignements et la santé mentale de Patrick. « Cette année, j'ai dû remettre en place le carnet de comportement, dans lequel je consigne les mauvaises attitudes et retire des points aux élèves, mais c'est énergivore et franchement ça m'énerve. Je perds de la joie de vivre et d'enseigner quand je fais ça. » Il sait que, pour continuer dans ce métier, il devra s'endurcir et tempérer ses idéaux d'éducation positive, en adoptant une approche plus directive et stricte. Face au manque de moyens pour accompagner les élèves en difficulté, cette adaptation lui semble désormais indispensable pour maintenir des conditions d'enseignement à peu près viables.

1. Trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité.
2. Enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (TALIS) | OCDE.

Il y a un besoin de reconnaissance et de respect pour ce métier aussi essentiel à nos sociétés qu'à nos démocraties.

École, reflet de la société

Près de 50 % des enseignants de l'UE déclarent aujourd'hui subir un stress intense au travail. Face à des élèves moins investis, parfois irrespectueux voire violents, des parents stressés et intransigeants, une charge de travail écrasante et une administration souvent dépassée, voire complice face aux violences parentales, le monde de l'éducation vacille. Le risque? Une fuite massive des professeurs vers d'autres horizons, à la recherche de conditions plus dignes.

Un scénario que vient nuancer Célia Ponce Vicencio, enseignante à l'Athénée royal Victor Horta de Saint-Gilles, à Bruxelles. Elle enseigne dans une école destinée aux primo-arrivants, en filière professionnelle, située dans un quartier affichant l'indice socio-économique le plus bas de la capitale.

Elle constate, elle aussi, une faible présence parentale, mais tient à souligner avec respect la complexité de l'accompagnement scolaire pour des parents souvent allophones, ou cumulant parfois jusqu'à trois emplois pour subvenir aux besoins de leur famille. Elle relève également la reconnaissance qu'ils lui témoignent lorsqu'elle prend des initiatives. «Le suivi est important quand il y a des soucis, mais les devoirs du quotidien accroissent les inégalités sociales», rappelle-t-elle.

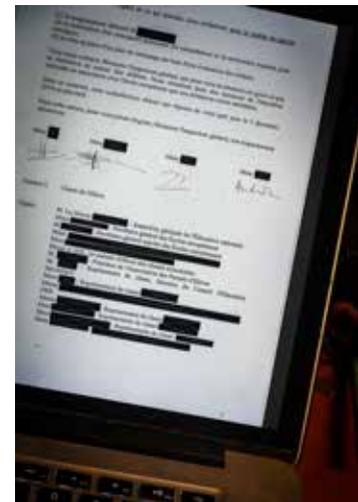
Cette enseignante, syndiquée à la CGSP³, ne remet pas en cause l'engagement de ces familles. Elle observe cependant les limites structurelles des dispositifs de soutien actuels : «Les écoles des devoirs restent des pansements, car cela n'aura jamais la même portée qu'un cours particulier offert à un enfant des beaux quartiers d'Uccle», une

↓ Au Lycée Français de Bruxelles, comme dans de nombreuses écoles en Belgique et ailleurs, on constate de plus en plus que l'implication des parents peut parfois avoir un impact négatif sur les relations entre les enseignants et les élèves. On estime également que les enseignants pourraient bénéficier d'un soutien accru de la part de l'administration. Photo : © Nicolas Landemard



commune aisée du sud de Bruxelles, où se trouve notamment le Lycée français Jean Monnet. Si l'enseignement francophone a bien instauré une carte scolaire via le décret Inscription, la mixité sociale demeure faible en région bruxelloise. En définitive, comme elle le souligne, les familles qui en ont les moyens trouveront toujours un moyen de scolariser leur enfant hors de leur commune, contournant ainsi les mécanismes censés garantir plus d'équité.

D'après Statbel, l'office national de statistique de la Belgique, 76,6 % de la population bruxelloise est soit étrangère, soit d'origine étrangère. Face à cette réalité démographique, et à l'intégration croissante d'enfants aux parcours, origines et besoins multiples, il n'est plus acceptable que les autorités laissent les enseignants seuls, dans des classes surchargées, sans ressources supplémentaires, sans accompagnement adapté ni véritable reconnaissance. Ce métier, essentiel à la cohésion de notre société, est aussi un pilier de nos démocraties. Il mérite respect, soutien et valorisation, à la hauteur des enjeux éducatifs, sociaux et humains auxquels il répond chaque jour. ●



↑ Cette capture d'écran montre des parents partageant leurs plaintes, souvent en faisant pression sur les enseignants et les administrateurs. Photo : © Nicolas Landemard

3. Centrale générale des services publics.

Les écoles en Europe, un lieu sûr pour les enseignants LGBTQIA+ ?

Insultes en classe, manque de soutien de la direction, pressions des parents... Les enseignants LGBTQIA+ manifestent un profond sentiment d'insécurité dans leurs écoles. Reportage aux Pays-Bas – autrefois réputé pour son progressisme –, sur une lutte qui dépasse largement les frontières nationales.

Pien Heuts
Journaliste



HesaMag+
Cet article est disponible
en version originale néerlandaise sur
www.etui.org/Publications

« J'ai déjà vu et entendu pas mal de choses dans ma vie, mais cette fois, l'homophobie de quelques élèves, doublée d'un manque de soutien de la part de la direction, a dépassé toutes les bornes. » Erwin Kunnen, enseignant du secondaire, s'est mis en arrêt maladie quand quelques élèves l'ont traité de « sale pédé » (voir encadré). Il n'est pas le seul enseignant aux Pays-Bas à se sentir en insécurité en classe. La situation des enseignants LGBTQIA+ néerlandais ne s'est pas améliorée ces dernières années. L'inégalité ou l'insécurité sur le terrain ont un impact évident sur le bien-être au travail des enseignants dans les écoles primaires et secondaires, où le pourcentage d'instituteurs et professeurs LGBTQIA+ en burn-out est nettement supérieur (22 %) à celui de leurs collègues hétérosexuels (12 %).

Michiel Odijk a quelques années au compteur en tant que bénévole syndical. Il est coordinateur du Réseau Diversité et Inclusion de l'AOb, le principal syndicat de l'enseignement aux Pays-Bas. Le réseau défend notamment les intérêts des enseignants LGBTQIA+. Michiel Odijk est également l'auteur de l'ouvrage *LGBTI et travail syndical. Expériences et perspectives*. « Dans les années 1980, j'ai connu des licenciements d'enseignants et d'enseignantes parce qu'ils

étaient gays ou lesbiennes », nous précise-t-il pour indiquer que la situation s'est améliorée depuis. « À l'époque déjà, nous avons une grande visibilité avec le premier groupe gay et lesbien des Pays-Bas au sein du syndicat de l'enseignement. Au plan international, nous nous sommes affiliés à l'ILGA, l'association internationale des personnes lesbiennes, gays, trans, intersexuelles et cishétérosexuelles, où 170 pays sont représentés. En 1998, en lien avec les Gay Games, nous avons organisé une grande conférence syndicale internationale à Amsterdam. »

La check-list diversité pour les conventions collectives

Bien des conférences et activités syndicales plus tard, Michiel Odijk est amené à la conclusion qu'on est loin d'un environnement de travail vraiment sûr et inclusif, cela malgré une loi néerlandaise sur l'égalité de traitement, une loi sur les conditions de travail et de nombreux codes de conduite et de chartes de la diversité. En 2025, parmi les outils récents pour lutter contre la discrimination et l'exclusion des travailleurs dans l'enseignement, les Pays-Bas disposent

de la check-list diversité élaborée par le réseau AOb fin 2024. La check-list énumère des mesures à intégrer dans les conventions collectives de travail (et des règlements de pension) afin d'assurer une protection et un traitement égal des travailleurs, quels que soient leur âge, leur religion, leurs croyances ou convictions, leur origine culturelle ou ethnique, leur style de vie, leur type de relation, leur identité ou leur expression de genre. « Dans certains domaines, comme le règlement des congés, les conventions collectives se conforment toujours au modèle du travailleur blanc hétéro cisgenre », indique Michiel Odijk. « Outre ces aspects, la check-list veut contribuer à un climat de travail plus sûr. Un lieu de travail insécure a un impact évident sur le fonctionnement de la personne : à mon avis, les syndicats devraient être plus actifs en ce sens. Il est important d'inclure clairement dans les conditions de travail le respect des travailleurs d'origines et d'orientations diverses. Certaines directions d'écoles sont aujourd'hui préoccupées davantage par leur nombre d'élèves et leurs finances que par le bien-être des enseignantes et des enseignants ; elles trouvent que le souci de la diversité est trop "woke". »

Une hétéronormativité invétérée

Musa van Maaren, enseignant et actif au sein du Réseau Diversité et Inclusion de l'AOb, estime qu'il ne fallait plus faire le gros dos en attendant la venue d'un climat plus inclusif dans l'enseignement. Voilà vingt ans qu'il est professeur invité sur des sujets touchant à la diversité culturelle, religieuse et sexuelle. Plus jeune, éduqué dans la religion catholique, il était convaincu que l'homosexualité était un péché. Bien qu'étant « grave gay », il avait bravement essayé de devenir hétéro. Aujourd'hui, converti à l'islam, il engage le débat avec les écoliers sur les préjugés qu'ils soient. Un documentaire sur son travail, intitulé *Ik zeg je eerlijk [Je te le dis franchement]*, a reçu l'année dernière plusieurs prix à différents festivals de films internationaux. « Un enseignant, une enseignante, un ou une élève LGBTQIA+ peut avoir à souffrir de la part de ses collègues ou de ses camarades de classe. On parle de vous dans les couloirs; ce sont d'ailleurs surtout les garçons et les hommes qui confirment la norme hétéro dont il est difficile de se défaire. J'ai rarement pu travailler dans une école vraiment sûre. »

Lors de ses interventions et de ses ateliers qu'il anime partout aux Pays-Bas, destinés aussi bien aux élèves qu'aux enseignants, il constate que les élèves – en particulier d'origine non occidentale – stressent lorsqu'on aborde ces questions sensibles. Mais, peu à peu, chemin faisant, l'ambiance se détend et devient plus ouverte. « On peut alors discuter de tout, et depuis le temps j'ai une peau d'éléphant. Les jeunes sont sincères. Je ne recule pas quand je me fais traiter de sale homo ou quand on me dit qu'il faudrait me tuer – j'engage le débat. Je fais pareil à la mosquée. Pour moi, être gay n'est pas un péché, c'est mon identité. C'est l'idée que j'essaie de faire passer : ma lutte me vient du cœur, elle dit que chacun doit pouvoir être soi. » ●

« Je ne recule pas quand je me fais traiter de sale homo. » Musa van Maaren

↳ Michel Odijk.



« La plupart des directions d'écoles craignent souvent les parents et une diminution de leur population d'élèves. » Michiel Odijk

Erwin Kunnen, enseignant du secondaire :

« Elle m'a traité de sale pédé »



Lorsqu'en 1988, après ses études de physique, Erwin Kunnen a sollicité un premier emploi dans l'enseignement secondaire, il s'est en même temps affilié au syndicat. « En raison de mon homosexualité, je voulais me sentir soutenu », dit-il. Mais qu'après une longue carrière dans l'enseignement, dans différentes écoles, il aurait eu besoin du service juridique du syndicat AOb, cela, il ne l'aurait pas imaginé. « J'ai déjà vu et entendu pas mal de choses dans ma vie. Mais cette fois, l'homophobie de quelques élèves, doublée d'un manque de soutien

de la part de la direction, a dépassé toutes les bornes. » L'école secondaire où Erwin Kunnen donne un cours de philosophie des sciences semblait pourtant très inclusive. L'école est fière d'avoir créé une Gay Straight Alliance, un groupe d'élèves et de membres du personnel enseignant et encadrant portant l'idée que chacun a la liberté d'être ce qu'il est, sans en avoir honte ou s'en justifier. Tous les ans, on y célèbre le « Vendredi Violet », le jour où les écoles consacrent une attention positive à la diversité sexuelle et de genre. « À l'école, j'étais le seul enseignant ouvertement homosexuel. Les élèves pouvaient m'interroger à ce propos », indique Erwin Kunnen. En classe, il y avait deux jeunes filles de confession musulmane qui mettaient en cause mon autorité depuis longtemps. Un jour, alors qu'elles m'avaient une fois encore manqué de respect et refusaient de faire ce que je leur avais demandé, je leur ai ordonné de sortir. L'une d'elles m'a alors traité à plusieurs reprises de sale pédé. En plein cours. »

Erwin Kunnen était d'autant plus choqué qu'un autre élève lui avait alors envoyé un feutre à la tête. Rapportant l'incident à sa direction, il pensait que celle-ci prendrait les mesures nécessaires contre cet acte d'homophobie. Seule une des élèves a été sanctionnée par un seul jour de renvoi. « Je ne me sentais plus en sécurité, raconte Erwin Kunnen, la direction trouvait que c'était mon problème, et que l'homophobie était impossible à prouver. Je me suis alors mis en arrêt maladie. Dans de telles conditions, je ne peux pas enseigner en sécurité. »

Jet Valk, enseignante dans l'enseignement spécial secondaire :

« Chacun peut être ici ce qu'il ou elle veut être »



« Pas de plus beau métier que celui d'être professeur dans l'enseignement spécial », estime Jet Valk, qui y donne des cours orientés sur la technique et la créativité à des élèves qui ont à surmonter des problèmes socio-émotionnels. « On trouve ici toute la culture de rue de Rotterdam : une grande gueule et un total manque de respect. Quand ça dépasse les bornes, je les flanque à la porte. Je ne cache absolument pas que je suis lesbienne. Les nouveaux ou nouvelles élèves, qui viennent de Syrie ou d'Afghanistan par exemple, peuvent ne pas se sentir à l'aise quand je le dis. Je trouve important qu'ils ou elles puissent découvrir que je ne suis pas un monstre pour autant. C'est l'occasion d'avoir des conversations intéressantes. » L'école où Jet Valk enseigne

pour l'instant est chaleureuse. « Chacun et chacune peut y être ce qu'il ou elle veut être. Des collègues, musulmans de stricte obédience, m'accueillent en ma qualité de lesbienne. Nous partageons une culture de l'être-ensemble. À l'entrée de la grande salle, une affiche indique qu'ici, on ne dit pas de mal des gays et des lesbiennes ; et on célèbre le Vendredi Violet. » Dans son école précédente, c'était tout le contraire. La collégialité était inexistant. Pire : d'autres enseignants étaient anti-LGBTQIA+. « Une élève d'origine turque s'était fait dire qu'elle ne pouvait pas être lesbienne car c'était en contradiction avec la foi. J'ai moi-même été victime de discrimination. Des collègues masculins se permettaient des allusions et des "blagues". C'était

dégoûtant, je ne m'y suis jamais sentie en sécurité. À un moment, c'en était trop, je suis partie. » Est-ce que ses élèves acceptent les personnes LGBTQIA+ ? Jet Valk n'en est pas sûre à cent pour cent. Le plus important, c'est qu'ils savent qu'elles existent, estime-t-elle. « C'est pourquoi les séances d'information assurées par le COC* sont si précieuses : elles permettent de lancer la discussion avec les élèves sur la diversité et l'inclusion. Travailler à l'être-ensemble, c'est la base de l'acceptation. »

* Organisation néerlandaise de défense des personnes LGBTQIA+.

Photo : © Alice Wessels

Mats Bergman-de Zwart, enseignant dans une école primaire libre :

« Il y a tant d'ignorance, tant de préjugés »



« Monsieur, ma maman dit que vous irez brûler en enfer. » Ces remarques, Mats Bergman, lorsqu'il était instituteur dans une école Montessori, les avait déjà entendues plus d'une fois. Lors de la célébration annuelle du Vendredi Violet, quelque 30 % des élèves étaient absents « pour maladie ». Les plus grandes frictions, Mats Bergman les avait avec des parents qui rejetaient l'homosexualité. « C'est un thème difficile, surtout pour les personnes issues d'un contexte multiculturel. Elles estiment que l'homosexualité, c'est un sujet qu'on aborde à la maison, pas à l'école. Pourtant, la connaissance de la diversité sexuelle et le respect de chacun et de chacune font partie intégrante de l'éducation citoyenne. » Mats Bergman, qui est également secrétaire du conseil d'administration du COC

Pays-Bas, l'organisation néerlandaise de défense des personnes LGBTQIA+, consacre au moins une demi-heure par semaine à toutes les questions sur lesquelles s'interrogent ses élèves (10 ans et plus) : de la Palestine à comment lui et son mari ont bien pu avoir une petite fille. « Je mise sur la simplicité : ils peuvent demander tout ce qu'ils veulent et je réponds du mieux que je peux. » Aux yeux de Mats Bergman, ses collègues ne comprennent pas tous l'importance de rendre les questions LGBTQIA+ accessibles et simples à comprendre. Pour les enseignants, c'est souvent un manque de formation. « Je trouve curieux que le programme de formation des instituteurs et institutrices du primaire n'accorde pas d'importance à la sexualité et à l'inclusion. » Les pouvoirs publics devraient

jouer un rôle moteur dans l'intégration de cours sur la question LGBTQIA+ dans les programmes d'enseignement tant des élèves que des enseignants, estime Mats Bergman. « Aujourd'hui, trop de choses dépendent de la bonne volonté des écoles. Il y a tant d'ignorance, tant de préjugés. En tant qu'enseignants, nous devrions agir contre l'image négative de l'homosexualité propagée sur les réseaux sociaux. Il est super important d'informer dès le plus jeune âge, de sorte que les enfants, à partir de six ans environ, puissent s'identifier ou se reconnaître au sein de la communauté LGBTQIA+. »



Photo : © Rob Godfried

Ik zeg je eerlijk

Dans le documentaire néerlandais national et internationalement reconnu *Ik zeg je eerlijk* [Je te le dis franchement] (2024), Musa van Maaren, ouvertement gay et converti à l'islam, engage le débat avec des élèves sur la diversité sexuelle et religieuse à l'école. Van Maaren : « Il y a beaucoup d'appréhension et de crainte chez les enseignants. Ils ne savent pas comment aborder cette thématique avec des élèves d'origine biculturelle, et du coup c'est un sujet qu'on évite complètement. »



Enseigner à l'ère du changement climatique dans des écoles inadaptées

Avec le changement climatique, la résilience du secteur éducatif européen est mise à rude épreuve. Dans des salles de classe surchauffées en été, froides en hiver, et mal ventilées, les enseignants du primaire et du secondaire se trouvent en première ligne. Les bâtiments scolaires vieillissants et énergivores sont mal équipés pour faire face à la nouvelle réalité climatique.

Andreas Flouris
Professeur en physiologie,
Université de Thessalie

↳ Pour lutter contre la chaleur, de nombreuses solutions sont envisagées pour végétaliser les cours de récréation. À l'école Anatole France de Toulouse, les enfants jouent dans des copeaux de bois étalés sur le sol. Photo: © Belga



Le consensus scientifique est sans appel : le réchauffement de l'Europe, plus rapide que la moyenne mondiale, augmente la fréquence et l'intensité des vagues de chaleur et des autres phénomènes météorologiques extrêmes. Selon le groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), les températures devraient se réchauffer dans l'ensemble de l'Europe au cours des prochaines décennies, quel que soit le scénario d'émissions. Les épisodes de chaleur extrême continueront à augmenter en fréquence et en intensité. Selon l'Agence européenne pour l'environnement et l'Organisation internationale du travail, une grande partie de l'Europe connaît des vagues de chaleur intense depuis les années 2000, avec des répercussions sur la santé et la productivité. De fait, 23 des 30 vagues de chaleur les plus fortes enregistrées en Europe depuis 1950 se sont produites après 2000, dont cinq au cours des trois ou quatre dernières années. En 2023, le Bureau régional de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) pour l'Europe a décrété que la crise climatique et les phénomènes météorologiques extrêmes qui l'accompagnent constituent *une urgence de santé publique*, soulignant ainsi la nécessité urgente de mesures d'adaptation au climat.

Les villes exacerbent considérablement le problème. L'effet d'îlot de chaleur urbain peut accroître de plusieurs degrés la température des centres-villes par rapport aux zones environnantes. Dans les villes européennes, près de 43 % des écoles sont situées dans des îlots de chaleur urbains où la température est supérieure d'au moins 2 °C aux normales saisonnières régionales. Pire encore, 5 % des écoles européennes se trouvent dans des îlots de chaleur urbains où la température dépasse d'au moins 4 °C les normales saisonnières régionales. Pendant les vagues de chaleur, ces écoles atteignent des températures dangereuses pour la santé des enseignants et des élèves. En ville, les vagues de chaleur sont plus intenses que dans les zones rurales avoisinantes, car la densité urbaine et l'asphalte omniprésent emprisonnent la chaleur. La hausse des températures due au changement



↑ Dans les pays où le climat est généralement plus frais (par exemple au Royaume-Uni, en Norvège et en Suisse), les écoles ont été construites pour conserver la chaleur, avec des salles de classe petites ou mal ventilées. De telles conceptions peuvent se révéler désastreuses par temps chaud. Photo : © Nicolas Landemard

Les projections climatiques sont alarmantes.

climatique et aux îlots de chaleur urbains est une préoccupation majeure pour tous ceux qui travaillent dans des écoles de ville.

Les projections climatiques sont alarmantes. Si les températures planétaires augmentent de 2 °C par rapport à l'ère pré-industrielle, certaines parties de l'Europe connaîtront encore plus de journées caniculaires et de nuits tropicales (températures nocturnes supérieures à 20 °C). Dans un scénario à fortes émissions de gaz à effet de serre, l'Europe du Sud pourrait subir jusqu'à 100 nuits tropicales par an d'ici à 2100. En l'absence d'action climatique forte, le nombre de journées très chaudes (avec des températures supérieures à 30 °C) pourrait être multiplié par quatre en Europe à la fin du siècle. Ces projections impliquent que, en l'absence d'adaptation au changement climatique, les écoles traditionnellement conçues pour un climat tempéré auront de plus en plus de mal à offrir des environnements d'apprentissage sûrs et confortables.

Des écoles vieillissantes et des infrastructures inefficaces

La plupart des écoles européennes ont été construites il y a plusieurs dizaines d'années, notamment au moment de l'après-guerre ou lors de l'expansion urbaine des années 1960-1970. Ces bâtiments n'ont pas été conçus pour répondre aux défis climatiques actuels. Environ 75 % du parc immobilier de l'Union européenne (UE) est inefficace sur le plan énergétique : la plupart des bâtiments (y compris les écoles) gaspillent de l'énergie et ne parviennent pas à garantir un confort thermique.

De nombreuses écoles ne disposent pas de climatisation ni de système de ventilation adapté. Selon une étude de la Commission européenne¹, de nombreuses écoles connaissent des problèmes de qualité de l'air intérieur, en raison de la conception des bâtiments et des systèmes de ventilation, notamment. Dans les pays où le climat est généralement plus frais (par exemple au

1. Kephelopoulou S. et al. (2014) Guidelines for healthy environments within European schools, Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2788/89936>
2. Dawkins L.C. et al. (2024) Quantifying overheating risk in English schools: a spatially coherent climate risk assessment, Climate Risk Management, 44. <https://doi.org/10.1016/j.crm.2024.100602>

Royaume-Uni, en Norvège et en Suisse), les écoles ont été construites pour conserver la chaleur, avec des salles de classe petites ou mal ventilées. De telles conceptions peuvent se révéler désastreuses par temps chaud.

Par ailleurs, les rénovations thermiques récentes peuvent augmenter le risque de surchauffe si elles ne sont pas correctement conçues. Les bâtiments à isolation renforcée, étanches à l'air, permettent des économies de chauffage, mais ils peuvent piéger la chaleur en été s'ils ne prévoient pas de dispositifs tels que des pare-soleil, des revêtements réfléchissants ou des procédés de refroidissement actif. Une étude² portant sur 20 000 bâtiments scolaires en Angleterre souligne ce paradoxe : les écoles plus récentes et mieux isolées sont plus exposées au risque de chaleur excessive que les écoles plus anciennes et moins isolées, à moins qu'elles ne soient dotées de systèmes de refroidissement et de ventilation adéquats. L'étude révèle qu'avec un réchauffement planétaire de 2 °C, une école anglaise moyenne pourrait dépasser le seuil de confort thermique recommandé (26 °C) pendant plus d'un tiers de l'année scolaire. Dans un scénario de réchauffement de 4 °C, cette situation pourrait se produire pendant la moitié de l'année scolaire, une perspective alarmante. Dans le pire scénario, ces écoles pourraient atteindre des températures intérieures supérieures à 35 °C (un niveau ayant des répercussions importantes sur la santé), et ce, plusieurs jours par an. Ces résultats illustrent le fait que l'efficacité énergétique doit aller de pair avec des mesures d'adaptation au climat (telles que l'ombrage et la gestion des flux d'air) pour protéger les occupants.

La santé des enseignants dans des salles de classe étouffantes

Pour les enseignants, les conséquences de ces réalités infrastructurelles et climatiques sont tangibles. Les risques professionnels augmentent avec la hausse de la température des salles de classe. Le stress thermique n'affecte pas seulement les travailleurs des usines ou des exploitations agricoles, mais aussi les professionnels de l'éducation, qui doivent maintenir la concentration des élèves et veiller à leur bien-être dans des conditions suffocantes. Les enseignants signalent des symptômes allant des maux de tête, des vertiges et de la déshydratation à l'épuisement dû à la chaleur. Dans le sud de l'Europe, des incidents inquiétants se produisent. Ainsi, une récente vague de chaleur intense en Andalousie a provoqué plusieurs malaises en classe. Un enseignant a même été admis à l'hôpital en raison de la chaleur



↑ Photo: © Belga

qui régnait dans son établissement. Selon un pédiatre espagnol, la chaleur extrême « rend la concentration extrêmement difficile et entraîne une fatigue physique » chez les élèves comme chez le personnel enseignant. De telles conditions compromettent la capacité des enseignants à faire leur travail de manière sûre et efficace.

Même dans les pays les plus frais, les enseignants sont désormais confrontés à des journées de canicule sans précédent. La surchauffe des salles de classe provoque de la fatigue et du stress. Les enseignants éprouvent parfois des difficultés à parler pendant des heures dans des salles de classe mal ventilées et surchauffées. Or, les performances cognitives diminuent lorsque les températures dépassent certains seuils de confort. Ce phénomène bien connu affecte les élèves comme les enseignants. Une analyse de la Banque mondiale³ menée dans 58 pays confirme que « l'exposition à une chaleur extrême a des répercussions préjudiciables sur l'apprentissage », et note que « toute journée d'école durant une canicule est une journée caractérisée par une perte d'apprentissage ».

Si les élèves sont léthargiques ou absents à cause de la chaleur, les enseignants doivent redoubler d'efforts pour les aider à rattraper le programme scolaire. En outre, la chaleur extrême peut accentuer des problèmes de santé préexistants (tels que l'asthme ou les maladies cardiovasculaires) chez le personnel enseignant. Les conséquences sur la santé mentale ne doivent pas non plus être négligées : travailler dans des conditions inconfortables jour après jour peut contribuer à l'anxiété, à l'irritabilité et à l'épuisement professionnel.

Contrairement aux travailleurs de l'industrie, les enseignants ne peuvent pas facilement interrompre leur travail ou modifier leur environnement lorsqu'il fait trop chaud. Dans de nombreux cas, les écoles sont dépourvues de « zone refuge » climatisée. Les enseignants n'ont souvent pas d'autre choix que de « supporter » la chaleur, en ouvrant les fenêtres (si l'air extérieur est plus frais), en éteignant les lumières, ou en branchant des ventilateurs. Certaines écoles adaptent leurs horaires, et terminent la journée scolaire plus tôt, mais cette mesure peut réduire le temps d'enseignement et alourdir la charge des enseignants qui se retrouvent obligés de dispenser des cours condensés. En somme, les chaleurs extrêmes nuisent aux conditions de travail et au bien-être des enseignants, ce qui peut affecter la qualité de l'enseignement dispensé.

Enfin, les conditions thermiques des écoles manquent de cadre juridique et réglementaire. Très peu de pays européens sont dotés de réglementations explicites en matière de santé au travail qui fixent une température maximale admissible dans les salles de classe. ●

3. <https://documents.worldbank.org/fr/publication/documents-reports/documentdetail/099071624132039354>

Pour des écoles adaptées au climat

Impacts du changement climatique sur les écoles et réponses apportées dans certains pays européens



Union européenne (en général)

Enjeux climatiques des écoles
Parc immobilier vieillissant ; 75 % des bâtiments inefficaces sur le plan énergétique ; mauvaise isolation et ventilation insuffisante.

Faits marquants/réponses

La « vague de rénovation » de l'UE vise à doubler le taux de

renovation, en priviliégiant les rénovations énergétiques et les environnements intérieurs plus sains.

Syndicats et politiques

Les syndicats exhortent les gouvernements à considérer la chaleur excessive des salles de classe comme un problème de santé et

de sécurité. Le CSEE a défini des lignes directrices pratiques associant l'éducation, l'environnement et le changement social, mais les politiques globales de développement durable et les stratégies de négociation qui en découlent restent rares.



Royaume-Uni

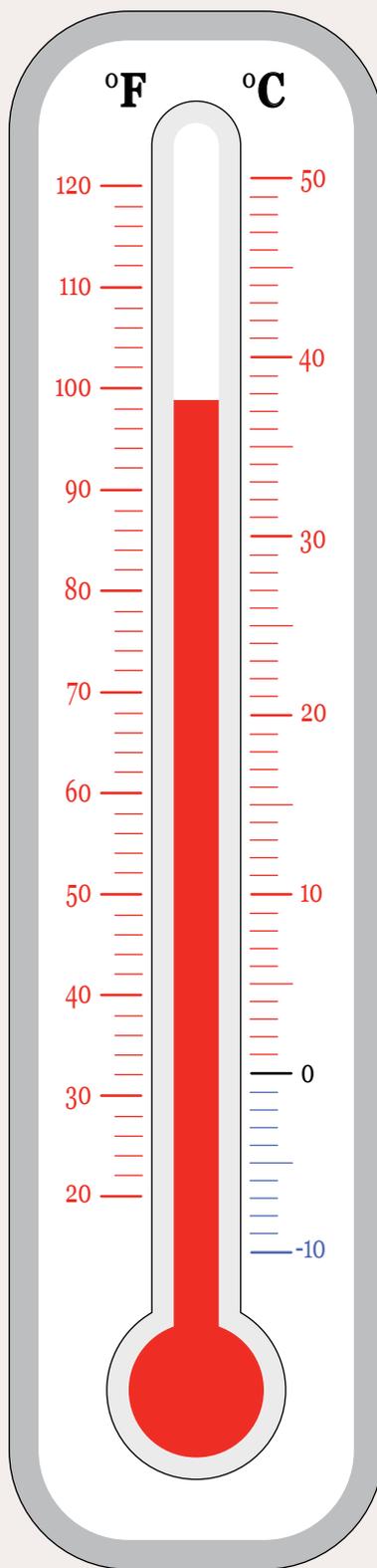
Enjeux climatiques des écoles
En raison d'un climat historiquement tempéré, la plupart des écoles ne disposent pas de système de refroidissement. De nombreux bâtiments datent du 20^e siècle et sont peu adaptés aux températures estivales.

Faits marquants/réponses

En 2022, des records de chaleur de 40 °C ont contraint certaines écoles à renvoyer les élèves chez eux. En l'absence de seuil réglementaire de température maximale, les syndicats ont demandé l'instauration de limites sur les lieux de travail. Le gouvernement a élaboré des lignes directrices pour les écoles en cas de vague de chaleur. Un réchauffement planétaire de 2 °C fait peser un risque de chaleur excessive sur les écoles britanniques (~33 % de l'année scolaire >26 °C).

Syndicats et politiques

Les syndicats d'enseignants britanniques (NEU, NASUWT) diffusent des conseils sur les risques liés à la chaleur et plaident pour l'instauration d'une température maximale légale au travail. Lors de la vague de chaleur de juillet 2022, le gouvernement a émis des recommandations non contraignantes demandant aux écoles de rester ouvertes, mais de prendre des mesures (fermer les stores, limiter les activités fatigantes et veiller à ce que les enfants s'hydratent). Cependant, les syndicats ont rappelé qu'en l'absence d'amélioration des infrastructures (ventilation ou refroidissement), ces mesures restent insuffisantes.



France

Enjeux climatiques des écoles
Augmentation de la fréquence des vagues de chaleur (23 entre 2000 et 2021 contre 17 entre 1947 et 1999) ; de nombreuses écoles construites il y a plusieurs dizaines d'années sont mal isolées et mal ventilées.

Faits marquants/réponses

Des examens nationaux ont été reportés en raison de la chaleur (par exemple, le brevet en 2019). Il n'existe actuellement aucun plan national de rénovation des écoles : la responsabilité en incombe aux autorités locales. Les syndicats d'enseignants réclament une « transformation écologique » des écoles et des rénovations qui résistent à l'épreuve du changement climatique.

Syndicats et politiques

Les syndicats d'enseignants français (FSU, CGT, SUD) revendiquent une température maximale de travail et la rénovation urgente des écoles. Après la vague de chaleur de juin 2022, ils ont dénoncé le manque de préparation du ministère de l'Éducation. Leurs revendications portent notamment sur l'isolation thermique, les protections solaires, les arbres et les systèmes de refroidissement, et soulignent l'inégalité entre les bureaux climatisés et les salles de classe surchauffées.



Espagne (Andalousie)

Enjeux climatiques des écoles
Étés longs et chauds ; les salles de classe dépassent régulièrement les températures recommandées. 99 % des écoles d'Andalousie ne disposent pas de climatisation ; certaines ne possèdent même pas de ventilateurs.

Faits marquants/réponses

Les vagues de chaleur provoquent des maux chez les élèves et les enseignants. Un « protocole de chaleur » régional permet désormais aux parents de venir chercher leurs enfants à midi les jours de forte chaleur. L'Andalousie a lancé un plan pour des écoles « bioclimatiques » (plus vertes et plus fraîches), soutenu par la plupart des partis politiques.

Syndicats et politiques

La plateforme citoyenne « Escuelas de Calor », soutenue par les syndicats d'enseignants, s'est mobilisée après les vagues de chaleur à répétition. Son activisme (y compris les grèves d'étudiants et les manifestations de parents avec des slogans tels que « Oui aux salles de classe, non aux saunas ! ») a abouti à un protocole régional sur la chaleur et à des projets pilotes pour des écoles respectueuses du climat.

Amiante dans les écoles : un fléau invisible pour les enseignants et les élèves

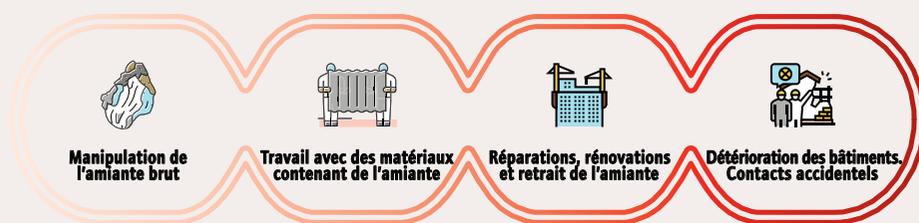
Des centaines de milliers d'élèves et d'enseignants en Europe fréquentent chaque jour des écoles potentiellement contaminées par l'amiante. Pourtant, ce risque d'exposition passive, aux conséquences sanitaires graves, reste largement sous-estimé. Face à cette menace invisible, l'urgence d'un recensement et d'un plan de désamiantage des établissements scolaires s'impose.

Tony Musu
Chercheur, ETUI



↳ Photo: © Martine Zunini

Figure 1 Les quatre vagues d'exposition à l'amiante



Les quatre vagues d'exposition à l'amiante en Europe sont les suivantes : la première vague a touché les mineurs et les travailleurs de l'industrie de l'amiante ; la deuxième vague a concerné les charpentiers, les plombiers, les électriciens et les mécaniciens travaillant avec des matériaux contenant de l'amiante ; la troisième vague a touché les travailleurs impliqués dans la réparation, la rénovation et le désamiantage ; et la quatrième vague concernera les personnes exposées dans les bâtiments où elles travaillent ou vivent. En raison de la longue période de latence, ces vagues se chevauchent, ce qui rend difficile l'estimation du nombre de décès liés à chacune d'entre elles.

Source Adapté de DOI: 10.3390/ijerph19074031

En France, environ 80 % des écoles construites avant 1997 (année de l'interdiction de l'amiante) pourraient encore contenir de l'amiante. D'après le Comité syndical européen de l'éducation (ETUCE), en Allemagne, une école sur trois serait encore contaminée par l'amiante ; en Italie, jusqu'à 50 000 travailleurs de l'éducation et 360 000 étudiants dans près de 3 000 établissements d'enseignement sont concernés par la présence d'amiante ; et, au Royaume-Uni, depuis 1980, plus de 400 enseignants sont décédés d'un mésothéliome et environ 300 décès liés à l'amiante ont été enregistrés depuis 2001.

Une législation qui s'adapte lentement

Le risque amiante est revenu à l'agenda européen en 2021 suite à l'adoption par le Parlement européen d'une résolution contenant des recommandations adressées à la Commission européenne pour la protection des travailleurs exposés à l'amiante.

Cette résolution a entraîné la révision de la directive sur l'amiante au travail qui définit les mesures à prendre par les employeurs pour prévenir les maladies professionnelles dues à ce cancérigène.

Adoptée en 1983, la directive sur l'amiante au travail a été modifiée en 2003 puis est restée inchangée pendant 20 ans avant d'être finalement mise à jour en 2023. Outre l'abaissement de la valeur limite d'exposition professionnelle contraignante et l'introduction de mesures de prévention toujours plus strictes pour les travailleurs de la construction et du désamiantage, la principale amélioration apportée au texte concerne la reconnaissance du problème des expositions passives.

En effet, cette législation a été conçue au début des années 1980 pour couvrir les situations dans lesquelles les travailleurs manipulaient des matériaux amiantés. Ce n'est que lorsqu'on a réalisé qu'il y avait de plus en plus de victimes de l'amiante dans des professions qui n'avaient a priori aucun lien direct avec l'amiante que l'évidence d'une exposition liée à la dégradation lente des matériaux existants s'est imposée.

De très nombreux bâtiments à travers l'Europe contiennent encore des matériaux à base d'amiante. Ces matériaux ont été largement utilisés pour l'isolation, l'ignifugation et l'insonorisation dans le secteur de la construction surtout entre les années 1950 et 1990, avant les premières interdictions d'utilisation de cette substance dangereuse.

Rappelons que l'inhalation de fibres d'amiante provoque des maladies graves comme le mésothéliome, le cancer du poumon et l'asbestose. Pour ce cancérigène, il n'y a pas de niveau d'exposition en dessous duquel il n'y a pas d'effets néfastes. Chaque exposition, aussi minime soit-elle, comporte un risque de développer un cancer. Plus l'exposition est importante, plus ce risque augmente.

Les maladies de l'amiante mettent généralement des décennies à se développer. Elles tuent encore chaque année environ 90 000 personnes dans l'Union européenne (UE). Les victimes ont essentiellement été exposées dans le cadre de leur travail, et jusqu'à 78 % des cancers professionnels reconnus dans les États membres sont liés à l'amiante.

Au niveau communautaire, l'interdiction de l'amiante date de 2005. Tous les bâtiments construits avant cette date (ou avant la date d'interdiction au niveau national) sont donc susceptibles de contenir de l'amiante. Cela représente des millions de bâtiments en Europe et il faudra encore des dizaines d'années avant qu'ils ne soient désamiantés et ensuite détruits ou rénovés.

Une exposition passive et cumulative

Il n'y a pas que les travailleurs de la construction qui sont exposés à l'amiante. Avec le temps, les matériaux à base d'amiante peuvent être endommagés ou se détériorer et ainsi libérer dans l'air des fibres microscopiques qui peuvent être inhalées par tout un chacun. Cette exposition qualifiée de « passive » concerne potentiellement des millions de personnes à travers l'Europe.

Les enseignants et le personnel d'encadrement dans les établissements scolaires ou encore le personnel soignant dans les hôpitaux sont particulièrement à risque car ils travaillent souvent dans des bâtiments anciens contaminés par l'amiante, et ils subissent donc au cours de leur carrière une exposition à la fois passive et cumulative à ces fibres mortelles.

Il n'existe malheureusement pas encore d'inventaire ou de système de collecte de données sur les bâtiments amiantés à l'échelle de l'UE, et il est donc difficile de définir précisément l'étendue du problème. Toutefois, pour les établissements scolaires, on dispose d'estimations dans certains pays.

Il n'y a pas que les travailleurs de la construction qui sont exposés à l'amiante.

Les pistes de solutions : recensement et désamiantage

Aujourd'hui, le champ d'application de la directive a été clarifié pour intégrer absolument toutes les personnes exposées à l'amiante au travail, y compris celles exposées de façon passive. Le nombre total de travailleurs exposés à l'amiante dans l'UE, quelle que soit la situation d'exposition pourrait dépasser les 7 millions (voir le tableau).

La Commission européenne prépare également une mise à jour des lignes directrices existantes pour aider les employeurs à satisfaire à leurs obligations dans la Directive Amiante au Travail. Un chapitre important de ce guide à paraître à l'automne 2025 sera consacré aux mesures de prévention à mettre en place en cas d'exposition passive à l'amiante au travail.

Différents experts s'accordent pour prédire qu'après les travailleurs qui ont extrait l'amiante des mines, après ceux qui ont fabriqué, installé ou réparé des matériaux à base d'amiante, la dernière vague de victimes de l'amiante dans l'UE sera en grande partie constituée de celles et ceux qui, souvent sans le savoir, sont exposés de façon passive à l'amiante qui se dégrade dans les bâtiments dans lesquels ils vivent ou travaillent.

Il est donc grand temps que ces travailleurs prennent conscience des risques auxquels ils sont confrontés et qu'ils fassent pression sur leurs employeurs pour que la législation européenne soit respectée et que les mesures adéquates soient mises en place pour prévenir des morts évitables. ●



Pour en savoir plus



Retrouvez notre Dossier spécial
« Amiante : il est urgent d'agir » paru
dans le HesaMag #27 ([https://www.
etui.org/fr/publications/amiante-il-est-
urgent-dagir](https://www.etui.org/fr/publications/amiante-il-est-urgent-dagir))

Il n'existe malheureusement pas encore d'inventaire ou de système de collecte de données sur les bâtiments amiantés à l'échelle de l'UE.

Tableau 1 Estimation de la main-d'œuvre totale de l'UE
exposée à l'amiante par situation d'exposition

Situation d'exposition	Estimation du nombre de travailleurs exposés
Bâtiment et construction	3 800 000 - 6 000 000
Bâtiment et construction – exposition passive dans les bâtiments	200 000 - 1 000 000 Potentiellement des millions
Exposition à l'amiante dans les navires, les trains, les avions, les véhicules et d'autres machines	5 000 - 25 000
Gestion des déchets	50 000 - 200 000
Mines et carrières – amiante d'origine naturelle	5 000 - 20 000
Excavation de tunnels	500 - 5 000
Construction et entretien des routes	10 000 - 50 000
Échantillonnage et analyse	10 000 - 25 000
Total (arrondi)	4 100 000 - 7 300 000

Source Adapté de [https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/
45581742-5e23-11ec-9c6c-01aa75ed71a1/language-en](https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/45581742-5e23-11ec-9c6c-01aa75ed71a1/language-en)

Peut-on allonger les carrières des enseignants sans agir sur les conditions de travail ?

Face à un allongement des carrières, les enseignants peinent à « durer » dans un métier de plus en plus exigeant. Entre surcharge administrative, réformes incessantes et perte de reconnaissance, l'usure professionnelle s'accélère, menaçant leur santé et leur engagement.

Dominique Cau-Bareille
Maître de conférences en ergonomie,
Institut d'études du travail, université Lyon 2 ;
Laboratoire de recherche Éducation,
Cultures et Politiques

En Europe, l'âge légal de départ à la retraite se situe aux alentours de 65 ans, certains comme l'Allemagne, le Danemark, l'Italie et les Pays-Bas allant jusqu'à 67 ans. La France, en 2023, a opté pour un allongement des carrières de 62 ans à 64 ans à l'aube de 2027, générant des mouvements sociaux importants. Cette décision politique inquiète beaucoup les chercheurs qui s'intéressent aux problématiques de santé au travail, de sécurité, car elle a un impact direct sur les conséquences physiques et mentales d'une vie professionnelle prolongée. « Prolonger les carrières sans tenir compte des réalités des conditions de travail risque d'exposer les travailleurs âgés à des risques de santé plus importants, à des contraintes accrues et à des risques professionnels cumulés », confirme Dimitra Theodorou de l'Institut syndical européen (ETUI).

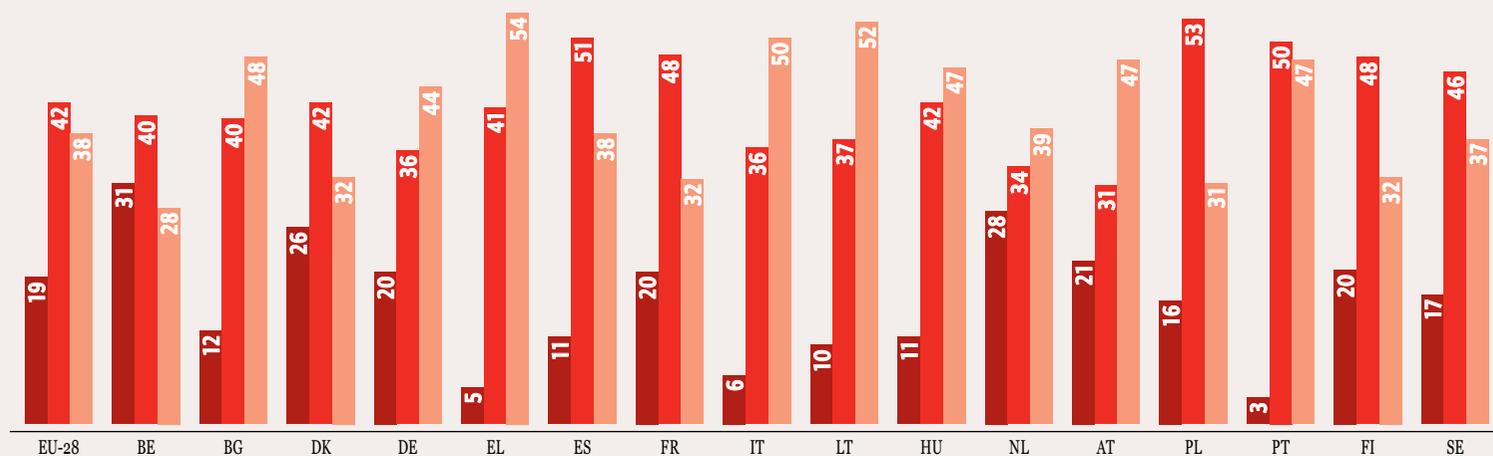
En effet, comprendre les défis spécifiques auxquels sont confrontés les enseignants seniors impose une analyse approfondie de l'évolution de leurs conditions de travail. Il s'agit d'examiner les transformations qui ont bouleversé le métier, l'accumulation des contraintes tout au long des carrières et la manière dont ces facteurs influencent la santé et le sens du travail. Or, toutes les enquêtes – qu'elles soient françaises ou européennes – convergent vers le même constat alarmant : depuis plusieurs décennies, les conditions de travail ne cessent de se dégrader pour l'ensemble des travailleurs. L'enquête française sur les conditions de travail de 2019 révèle ainsi que 37 % des hommes actifs et 41 % des femmes actives jugent leur travail « insoutenable ». En cause : une intensification du travail, un manque d'autonomie et une absence

de participation aux décisions qui régissent leurs conditions de travail, des contraintes particulièrement marquées en France par rapport à d'autres pays européens.

Le milieu enseignant n'échappe pas à cette réalité et il est de plus en plus difficile de « durer » dans le métier enseignant, eu égard à tout un ensemble de facteurs qui ne peuvent se réduire à des problématiques de vieillissement au travail, d'épuisement dans l'engagement de soi dans l'activité de travail, d'usure des corps au fil de l'âge. C'est ce qui ressort des entretiens que j'ai menés à l'occasion d'une recherche réalisée pour le Conseil d'Orientation des Retraites sur les fins de carrière dans l'enseignement, et du travail en ateliers que j'organise lors de stages syndicaux portant sur la thématique « Durer dans le métier enseignant » à la demande de

Graphique 1 Répartition par groupes d'âge des enseignants dans l'UE

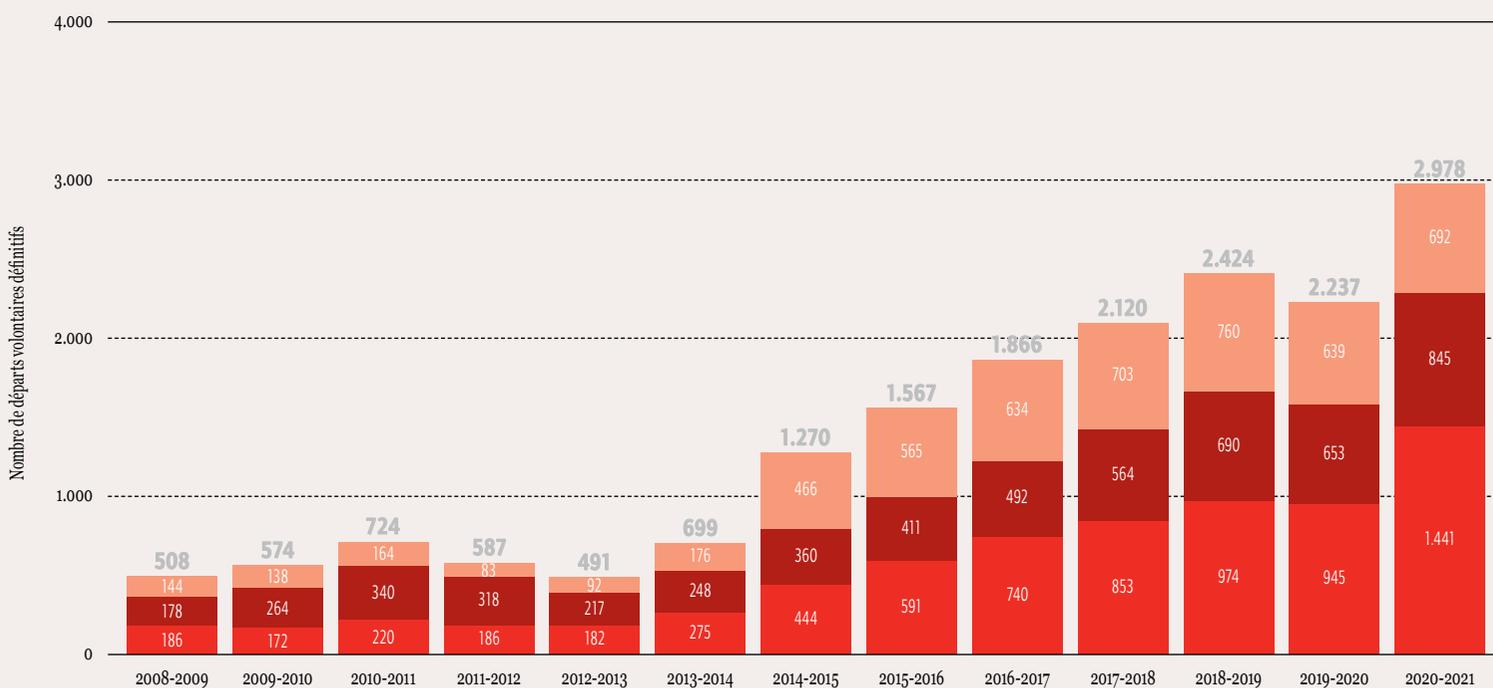
● Moins de 35 ans ● Entre 35 et 49 ans ● Plus de 50 ans



Source Commission des finances d'après l'OCDE
https://www.senat.fr/rap/r21-649/r21-6493.html?utm_source=chatgpt.com

Graphique 2 Évolution des départs volontaires définitifs à la rentrée parmi les enseignants du public employés par l'Éducation nationale entre les années scolaires 2008-2009 et 2020-2021, par niveau d'enseignement

● Premier degré ● Second degré ● Enseignants stagiaires



À la rentrée 2020-2021, près de 3 000 enseignants du secteur public employés par l'État ont choisi de quitter l'Éducation nationale. Cela représente 741 départs de plus que l'année précédente, et plus de six fois plus qu'en 2012-2013. Si ces départs restent modestes, eu égard au nombre total d'enseignants (800 000), ils sont d'année en année de plus en plus nombreux.

Source <https://fr.statista.com/statistiques/1462903/demissions-enseignants-education-nationale-france/#statisticContainer>



↳ **Retrouver du pouvoir d'agir est essentiel pour retenir les enseignants dans la profession.** Photo: © Martine Zunini

nombreuses sections syndicales. Afin d'illustrer mes propos, je m'appuierai ici sur des témoignages d'enseignants issus de mes travaux de recherche.

Une fragilité croissante générée par le système

Les envies de quitter le métier que l'on identifie en fin de carrière, et que l'on retrouve de plus en plus précocement chez les enseignants, portent surtout sur une usure organisationnelle liée à la fréquence et au contenu des réformes au gré des changements de ministres de l'Éducation nationale, souvent hors sol par rapport à la réalité du terrain, de la diversité des élèves, générant une perte de sens du travail : « Il y a une perte de sens dans ce que l'on fait ; on ne voit pas le devenir de notre métier, même à un an. » On observe

également une multiplication de tâches administratives, d'évaluations qui viennent alourdir la charge de travail. Les enseignants se trouvent dans une situation d'activité empêchée alors même qu'ils sont conscients des enjeux que représentent les acquisitions scolaires pour de jeunes élèves : « Je me sens de plus en plus en confrontation à des procédures qui nous éloignent du cœur du métier. Le vrai travail on ne le fait pas et ça fait conflit dans nos têtes. »

Le gouvernement français a également opté pour une école de plus en plus inclusive d'enfants en situation de handicap, mais sans avoir les moyens humains de sa politique (nombre d'élèves par classe important, nombre d'accompagnants d'élèves en situation de handicap très insuffisant, absence de formation sur l'accueil de ces élèves), mettant parfois les enseignants, y compris très expérimentés, dans des situations intenable.

Ils ressentent une défiance de la part des

Les envies de quitter le métier portent surtout sur une usure organisationnelle.

parents, des élèves, mais aussi de l'institution de plus en plus importante, participant à un sentiment de non-reconnaissance de leurs compétences et de leur professionnalité. L'insécurité de plus en plus palpable dans les établissements (agressions verbales et/ou physiques de la part de parents, d'élèves, enregistrements sauvages durant les cours...) vient fragiliser le rapport au travail; un sujet que l'on met rarement en discussion dans les établissements scolaires comme dans l'institution.

Réaliser que la difficulté est organisationnelle

Les enseignants ne se sentent pas entendus face à ces difficultés et ressentent de plus en plus de dissonances entre leur conception d'un « beau travail », d'un travail de qualité, construite au fil de l'expérience, et ce qu'on leur demande de faire. Cela a des effets sur leur santé et des conséquences sur leur envie de durer dans le métier. « Le système m'écrase; c'est un rouleau compresseur! On est empêchés de travailler tout le temps, on nous embête avec des trucs qui n'en valent pas la peine, c'est devenu complètement fou. Moi je n'ai plus envie... Même si j'ai mon travail à cœur, à un moment donné, c'est bon : je ne veux pas y laisser ma santé mentale et physique parce qu'au bout d'un moment, on sent bien que l'on est épuisés, fatigués, on n'en peut plus! » Ils ressentent un profond sentiment d'impuissance à agir sur les déterminants de leur activité, sur les prescriptions, à peser sur l'avenir de leur métier. Certes, ils « bidouillent » dans le huis clos de la classe, tentent de bien faire malgré tout; mais cela use au fil du temps et n'a pas de pouvoir transformatif.

D'où l'envie de quitter le navire dès que possible : « Je n'ai pas le courage de tenir dans la durée. Dans la durée, ça va me couler. » En l'absence d'une réaction collective face aux entraves à l'activité de travail, chacun se replie sur des solutions individuelles, tente de fuir un métier dans lequel il ne se reconnaît plus. « Ce n'est pas moi qui quitte le métier, c'est le métier qui me quitte! », déplore une enseignante en fin de carrière.

Face à ce constat, retrouver du pouvoir d'agir est essentiel pour retenir les enseignants dans la profession. Cela pourrait passer, d'une part, par le développement d'une pensée critique à l'égard des injonctions institutionnelles, d'affirmation de choix personnels fondés sur l'expérience du réel de l'activité; et d'autre part, par l'élaboration de collectifs de travail forts au sein des établissements qui prennent le temps d'analyser

et de travailler les prescriptions. Ce changement de paradigme nécessiterait un vrai travail sur le travail et une dynamique collective forte au sein des établissements qui n'est pas toujours au rendez-vous.

La problématique des fins de carrière est donc avant tout celle des conditions de travail, de la santé au travail, de la soutenabilité du travail tout au long de la vie dans un contexte de changements permanents. Sans cela, il est fort à parier que « tenir jusqu'en fin de carrière » s'accompagnera de plus de souffrance, de problèmes de santé physique, mentale, et de sorties précoces du milieu de travail en dépit des mesures de décotes. ●



Pour en savoir plus

Cau-Bareille D. (2011) Factors influencing early retirement in a female-dominated profession: kindergarten teacher in France, *Work (Reading, Mass.)*, 40 suppl. 1, 15-30. <https://doi.org/10.3233/WOR-2011-1265>

Cau-Bareille D. (2014) Les difficultés des enseignants en fin de carrière : des révélateurs des formes de pénibilité du travail, *Management & Avenir*, 73 (7), 149-170. <https://doi.org/10.3917/mav.073.0149>

Cau-Bareille D. (2016) Vieillir au travail dans le champ de l'enseignement : une analyse mobilisant le modèle ergonomique et le modèle du système des activités, *Nouvelle revue de psychosociologie*, 22 (2), 125-142. <https://doi.org/10.3917/nrp.022.0125>

Les enseignants « bidouillent » dans le huis clos de la classe, tentent de bien faire malgré tout mais cela use au fil du temps.

Comment durer dans le métier enseignant



À l'instar de cette formation offerte près de Perpignan, dans le sud de la France, ces stages animés par Dominique Cau-Bareille, à l'initiative des sections syndicales départementales, réunissent en moyenne entre

50 et 100 personnes par stage. Ils ont pour objectif, au travers des échanges suscités par le travail en ateliers, de permettre à des enseignants qui le souhaitent (syndiqués ou non, de mettre en mots les difficultés du métier, d'identifier les déterminants de l'activité qui les mettent en tension dans le travail, afin de décoder ce qui est source de souffrance mais aussi de plaisir au travail, ce qui leur donne parfois envie de quitter le métier, afin de leur redonner du pouvoir d'agir collectif. Ces journées de réflexion « hors du temps et du lieu de l'école » leur permettent de prendre conscience

que les problèmes qu'ils vivent au quotidien sont largement partagés, que ce ne sont pas eux qui sont fragiles comme le laisserait supposer la mise à disposition de numéros verts permettant à des enseignants se sentant en difficulté de bénéficier de prises en charge psychologiques individuelles, mais que c'est le travail qui est malade et qui doit être soigné. Retrouver du pouvoir d'agir passe donc par un travail collectif et syndical sur le travail, sur les prescriptions et l'organisation du travail afin que les enseignants puissent être acteurs de l'évolution de leur métier.



HesaMag+
Cet article est disponible
en version originale espagnole sur
www.etui.org/Publications

Après de tragiques inondations, l'isolement des enseignants de Valence

Raquel Andres
Journaliste
Tania Castro
Photographe

Devant l'urgence de la situation et l'inaction des autorités publiques, les enseignants de Valence ont dû augmenter leurs heures de travail, puiser dans leur budget personnel pour couvrir les frais d'enseignement et assurer eux-mêmes le nettoyage des écoles. Affectés par les inondations historiques d'octobre 2024, ils ont dû faire face à une grande détresse émotionnelle accrue par le recueil des témoignages de leurs élèves et de leurs familles.

Photo: © Tania Castro





Photo: © Tania Castro

À Valence, personne n'oublie le mardi 29 octobre 2024. Un phénomène météorologique appelé « DANA » (acronyme de *depression aislada en niveles alto*, dépression isolée à niveau élevé) ou goutte froide a provoqué des pluies torrentielles et le débordement des ravins. De nombreuses municipalités ont été frappées. Dès 11 h, ce matin-là, des inondations massives ont dévasté des villes comme Rafelguaraf. Dans les zones plus basses situées à l'intérieur du ravin, en revanche, les faibles précipitations n'ont pas interrompu les activités quotidiennes. Cependant, au fil de la journée, la situation a pris une tournure dramatique. En fin d'après-midi, une brusque déferlante d'eau, de boue, de roseaux et de débris a englouti la zone. À Picanya, l'établissement d'enseignement secondaire Enric Valor a dû être évacué. Consuelo de la Rubia, une enseignante en cours cet après-midi-là, décrit le chaos qui s'est ensuivi : « Personne ne nous a avertis qu'il

fallait évacuer l'établissement. La situation était extrêmement chaotique. Nous n'étions pas conscients de la gravité des événements puisqu'il ne pleuvait pas. L'arrivée soudaine des eaux de crue nous a littéralement pris au dépourvu. Des agents d'entretien se sont retrouvés coincés dans la partie supérieure de l'établissement, ils ne pouvaient plus sortir. »

Pourtant, depuis plusieurs jours, l'Agence météorologique espagnole (AEMET) annonçait une vague de froid inquiétante. Elle avait même placé la région en vigilance orange la veille. Compte tenu de ces alertes, l'université de Valence avait décidé de suspendre toutes les activités d'enseignement, décision qualifiée d'« exagérée » par le président de la Généralité valencienne, Carlos Mazón, alors même que les inondations commençaient. Le jour de la catastrophe, à 7 h 36, l'AEMET a placé la région en vigilance rouge, ce qui a incité des municipalités comme Utiel à suspendre

toutes les activités scolaires. Certes, les événements ont dépassé les prévisions. Mais nul ne pouvait ignorer que cette journée serait historique sur le plan météorologique.

Or, les responsables des services d'urgence ne se sont réunis qu'à 17 h pour analyser la situation. Carlos Mazón n'est arrivé qu'à 19 h, après avoir déjeuné avec une journaliste pour lui proposer la direction de la télévision publique valencienne (décision qui, selon la loi, ne lui appartient pas, mais relève du conseil d'administration du média). Ces retards expliquent pourquoi le système d'alerte public espagnol ES-Alert n'a prévenu la population qu'à 20 h 11. À ce moment-là, on comptait déjà plusieurs victimes et des centaines de personnes tentaient de sauver leur vie. La décision politique est arrivée trop tard, beaucoup trop tard. Le département de l'Éducation de la Région n'a pas ordonné la fermeture des écoles.

Le syndicat espagnol STEPV-PV estime qu'environ 5 000 enseignants ont été impactés par la tragédie.

Photos: © Tania Castro



Des conséquences multiples pour les enseignants

L'ampleur du phénomène DANA est colossale : 55 845 hectares (550 km²) dans 84 communes plus ou moins sinistrées (dont 16 classées comme « point zéro ») ; 845 000 personnes concernées ; 92 748 bâtiments résidentiels (maisons, garages et entrepôts) et 92 écoles et établissements endommagés. Selon l'Unicef, environ 40 000 élèves ont été privés d'enseignement à cause de la situation d'urgence et plus de 24 000 ont été transférés vers d'autres écoles ou des casernes. Un mois plus tard, 16 000 enfants étaient toujours privés d'école.

Le 30 octobre, au lendemain de la catastrophe, les habitants des zones sinistrées se sont réveillés dans un décor apocalyptique. La boue avait envahi les maisons et les rues, des voitures empilées rendaient les trottoirs impraticables, les portes et les fenêtres des magasins étaient complètement détruites, des cadavres gisaient à la vue de tous (à l'heure où nous écrivons ces lignes, le bilan s'élève à 224 personnes décédées et trois portées disparues). Parmi les victimes, José Martínez Toral, le directeur de l'école secondaire de Cheste, a perdu la vie alors qu'il rentrait de l'école, prisonnier de sa voiture.

Dans un tel contexte, personne ne songeait à l'école. Les habitants évacuaient la boue de leurs maisons, aidaient les autres ou essayaient simplement de se remettre du choc. Le syndicat STEPV-PV estime qu'environ 5 000 enseignants ont été impactés par la catastrophe. Le 11 novembre, les cours ont repris – principalement en ligne – avec des enseignants bouleversés.

En effet, vu la gravité des événements, les enseignants souffraient de choc émotionnel. Certains avaient perdu des proches, d'autres écoutaient sans relâche les témoignages déchirants des élèves et de leurs familles. Beaucoup ont pris le temps d'appeler leurs élèves un par un, de plein gré, en dépit de la surcharge de travail et de l'impact émotionnel de ces échanges. Le département de l'Éducation de la Région a annoncé que 56 psychologues seraient mis à la disposition des écoles, mais uniquement pour les élèves.

Les heures de travail supplémentaires ne seront pas compensées. Certains enseignants ont dû combiner des cours en ligne le matin et des cours en face-à-face l'après-midi, en donnant la priorité aux élèves de terminale qui doivent passer des examens d'entrée à l'université. D'autres devaient changer de salle de classe jusqu'à trois fois par jour. Les temps de trajet se sont considérablement allongés : nombre d'habitants de la zone sinistrée se sont retrouvés sans voiture, tandis

Les enseignants ont dû écouter les témoignages bouleversants de leurs élèves, alors que certains d'entre eux avaient perdu des proches.



↑ Photo: © Tania Castro

La nuit de terreur d'une enseignante de Catarroja

« Cette nuit-là a été un véritable cauchemar. » Tels sont les propos de Patricia Estruch, habitante de Catarroja et enseignante de l'établissement d'enseignement secondaire Berenguer Dalmau. « Dans ma rue, l'eau a monté de 2,20 m. J'étais avec mes filles. Nous avons assisté à des scènes effroyables. Des voitures emportées par les eaux, deux personnes noyées. Des situations terribles auxquelles j'ai dû faire face. » Son compagnon fait partie des nombreuses personnes qui ont cherché à sauver leur voiture. Heureusement, il a pu s'en sortir après avoir passé cinq heures sur le toit d'une camionnette. Ces

heures ont semblé durer une éternité à la maison, car les communications étaient coupées. « Il n'y avait pas d'électricité ni de réseau. Nous ne savions pas ce qu'il lui était arrivé », soupire Patricia Estruch. Elle insiste sur le fait qu'une telle expérience « affecte personnellement et professionnellement ». « Nous avons depuis du mal à dormir et à nous concentrer, nous n'abordons pas les problèmes de la même manière. Et c'est la même chose en classe. Des élèves ont vécu des drames similaires. Nous sommes tous dans la même situation. C'est un cauchemar qui n'en finit pas. »

que les personnes résidant aux alentours ont dû faire face à des embouteillages quotidiens en raison du blocage des routes. Cette situation s'est traduite par des journées de travail éreintantes, avec peu de temps libre.

Les cours en ligne étaient peu fréquentés : les enseignants et les étudiants rencontraient des problèmes de connexion ou de perte de matériel directement liés aux inondations. De plus, comme durant la crise du Covid, les enseignants « en ligne toute la journée » devaient assumer une charge mentale supplémentaire. « Les familles s'attendent à ce que vous soyez un enseignant 24 heures sur 24 », note María Martínez de l'établissement d'enseignement secondaire d'Albal.

Ce n'est que le 4 février 2025, plus de trois mois après les inondations, que le ministère régional de l'Éducation a annoncé un « contrat d'urgence de matériel scolaire » pour les écoles sinistrées. Jusqu'alors, les enseignants, les familles et les bénévoles achetaient ce dont ils avaient besoin avec leur propre argent. « Ceux d'entre nous qui ont eu la chance de conserver leur voiture collectent et distribuent du matériel », explique Datxu Peris, professeur de l'école secondaire Berenguer Dalmau de Catarroja.

Face à la passivité des institutions, les enseignants ont également contribué au nettoyage des écoles, comme en témoigne Guillem Estruch, professeur de l'établissement

d'enseignement secondaire Albal : « Nous avons nettoyé avec des volontaires le matin, le soir et le week-end, sans électricité et avec des générateurs fournis par des particuliers. Quelques jours plus tard, une équipe envoyée par le conseil de l'éducation de la Région est arrivée : huit personnes avec des chiffons, des tuyaux d'arrosage et la lampe de poche de leurs téléphones portables. Comment un établissement scolaire de 1 000 élèves pouvait-il être nettoyé dans ces conditions ? Combien de temps aurait-il fallu pour nettoyer l'école sans nous ? »

Au cœur de la crise, les écoles ont exercé une « fonction sociale très importante », selon Natividad Fajardo, enseignante de





Les familles s'attendent à ce que vous soyez un enseignant 24 heures sur 24.



↑ Photo: © Tania Castro

L'éducation spécialisée, encore plus vulnérable

Si la situation provoquée par le phénomène DANA et l'inaction politique est dramatique pour les enseignants et les élèves en général, elle l'est encore plus pour les plus vulnérables. Ana Selfa, enseignante du centre d'éducation spécialisée La Encarnación à Torrent, confie que beaucoup de ses élèves ne peuvent pas venir au centre : se déplacer en fauteuil roulant est devenu impossible. « Lorsque la route est pleine de boue, ils ne peuvent pas quitter la maison. Les fauteuils se bloquent et ne fonctionnent plus. » Leur retour en classe est ajourné, car ils « ne peuvent pas se déplacer ». « [Les autorités] ne se soucient même pas de la ligne de bus. Il y a un droit à l'éducation, mais

encore faut-il pouvoir y accéder. » Cette enseignante se dit « très préoccupée » par cette situation. « J'ai besoin de sentir leur présence dans ma classe, de pouvoir les serrer dans mes bras, de savoir qu'ils vont bien, qu'ils vivent une autre réalité et qu'ils sont en lien avec leurs camarades de classe. Savoir qu'ils ne peuvent pas le faire, qu'ils ne disposent pas des moyens pour le faire, représente une charge émotionnelle très lourde. » Pour Ana, notre entretien est l'occasion d'agir comme porte-parole : « Nous sommes leurs pieds, leurs mains et leur voix. Nous devons nous battre pour eux, les défendre, tout faire pour eux. »

l'école Orba d'Alfajar, en « distribuant des vêtements aux élèves grâce à des dons » et en servant de centres logistiques pour le matériel et la nourriture destinés à la population sinistrée. De nombreux établissements ont également fourni un hébergement à des unités spéciales de l'armée.

Inaction des autorités publiques

Le département de l'Éducation de la Généralité valencienne, responsable des infrastructures et du personnel éducatif, a publié sa première circulaire le 31 octobre à 16 h 26, deux jours après la tragédie et à la veille d'un jour férié (le 1er novembre, jour de la Toussaint). Signée par le Secrétaire régional à l'Éducation, Daniel McEvoy, cette circulaire prévoyait la suspension des cours dans les communes sinistrées du 4 au 8 novembre. Elle demandait aux enseignants qui y résidaient et qui ne pouvaient se rendre dans les zones non sinistrées d'en informer la direction de leur établissement. La deuxième circulaire, datée du 3 novembre, a élargi cette demande au personnel de « tout centre éducatif financé par l'État » dans la région ; une procédure bureaucratique qui, dans le meilleur des cas, a laissé les enseignants dans la boue, comme le rapporte Mireia Ruiz de l'établissement d'enseignement secondaire d'Albal : « Le fait de devoir justifier qu'on ne peut pas aller travailler parce qu'on n'a pas de voiture ou de maison est une pression psychologique supplémentaire. »

Dans tous les entretiens que nous avons menés, la principale critique formulée par les enseignants porte sur la lenteur des décisions, l'inaction et la carence du département de l'Éducation de la Région. Un sentiment d'abandon unanime. Le ministre régional de l'Éducation, José Antonio Rovira, ne s'est exprimé dans les médias que le 24 novembre, après l'accident ayant causé la mort d'un ouvrier de l'entreprise publique Tragsa, qui effectuait des travaux dans l'école Lluís Vives de Massanassa. Ses apparitions publiques ont été rares. Au moment de la rédaction de cet article, il n'avait encore visité aucune des écoles sinistrées de la région. Après cet accident, les enseignants de l'établissement d'enseignement secondaire 25 d'Abril d'Alfajar ont manifesté devant le ministère régional de l'Éducation pour exiger une attestation de stabilité structurelle avant la réouverture de leur établissement. Selon l'enseignante Pilar Pina, l'administration aurait « proféré des menaces » et « exercé de fortes pressions » sur la direction de l'établissement pour que les classes reprennent. Les enseignants ont fini par réintégrer les classes. En février,

trois mois plus tard, ils n'avaient toujours pas de garantie écrite de la sécurité structurelle de leur établissement.

Agustín Andrés, professeur de l'école secondaire Berenguer Dalmau de Catarroja, souligne le sentiment d'incertitude provoqué par le manque d'information ou « les informations contradictoires ». Pendant des semaines, les enseignants « ne savaient pas ce qui allait se passer » dans leur école très endommagée. Ils ont appris « dans la presse » leur transfert à Picassent, à neuf kilomètres de là, alors même que les routes étaient fermées et effondrées. L'idée était de transporter 500 élèves dans 25 bus chaque après-midi, sur des routes sans électricité et couvertes de boue, ce qui signifie que ces enfants n'auraient pas pu rentrer chez eux avant 21 h. La presse s'est saisie de ce cas, ce qui a permis d'obtenir un transfert vers une école privée de la même commune. Les enseignants regrettent de ne pas avoir pu empêcher certains élèves d'abandonner leur scolarité, parce qu'ils ne parvenaient pas à concilier leur emploi du temps avec leur carrière sportive ou musicale.

« Le ministère régional de l'Éducation a agi comme une machine, histoire de dire qu'il avait agi. Il a communiqué unilatéralement avec des circulaires. Trois mois après la catastrophe, les infrastructures ne fonctionnent toujours pas et les enseignants se sentent abandonnés », dénonce Xelo Valls, secrétaire général de la Fédération de l'éducation CCOO-PV. En février 2025, le STEPV a publié un rapport sur l'état des écoles touchées par les inondations, en dénonçant une rétention d'information de la part du ministère régional de l'Éducation. Son coordinateur, Marc Candela, signale la persistance de « lacunes très importantes ». Il constate que les travaux de réhabilitation sont « très lents » et que les vacances de Noël « n'ont pas été mises à profit pour achever la réparation des établissements ». ●

Un sentiment d'abandon unanime.

Photos: © Tania Castro



Quand s'éteint la voix des profs

Théophile Simon
Journaliste

Près de la moitié des enseignants souffrent de fatigue vocale à un moment de leur carrière, au point de devoir parfois changer de métier. Si certains pays sont plus gravement touchés que d'autres, les syndicats s'accordent sur l'urgence de sensibiliser davantage au problème.

Pour Sophie Defour, enseigner la littérature était un rêve. C'était aussi une victoire personnelle. Originnaire d'un milieu modeste, élevée dans un quartier populaire de Saint-Étienne dans le centre-est de la France, elle tombe amoureuse des belles-lettres lors de sa première année de lycée. Malgré ses bons résultats, ses parents ne la poussent pas vers les études supérieures. Pour eux, il faut travailler dès que possible. Mais Sophie Defour s'accroche, insiste pour entrer à la fac, travaille pendant sept ans pour payer ses études. Elle obtient son Certificat d'Aptitude au Professorat de l'Enseignement du Second degré (CAPES) du premier coup. « J'étais très fière du chemin accompli », se souvient-elle d'un sourire, dix-huit ans plus tard, depuis son appartement de Saint-Étienne.

Les réjouissances sont de courte durée. Comme beaucoup de professeurs en début de carrière, la jeune femme est envoyée dans un collège difficile de la région de Saint-Étienne. Elle y restera sept ans. « Il y avait une grande misère sociale. Beaucoup d'élèves étaient allophones. L'une des élèves avait les pieds brûlés parce qu'elle transportait des bacs d'eau chaude à la maison. J'ai passé trois ans à crier pour asseoir mon autorité, en vain. Un beau jour, j'ai fini par me retrouver aphone », raconte-t-elle.

Un peu de repos n'y change rien. Nous sommes en 2010 et Sophie Defour, alors âgée de 29 ans, ne retrouve pas sa voix. On lui diagnostique bientôt des vergetures sur les cordes vocales. La lésion est importante. L'enseignante finit par retrouver sa voix, mais ses cordes vocales resteront fragiles pour le reste de sa vie. Son principal outil de travail est durablement endommagé.

Près de la moitié des enseignants concernés

Comme elle, plusieurs millions de professeurs européens souffrent de troubles vocaux. Les études scientifiques, toutes réalisées à l'échelle nationale, peignent un tableau homogène à travers le continent. En France, le syndicat enseignant UNSA estimait en 2018 que près de la moitié des professeurs rencontrent régulièrement des problèmes de voix. Une proportion similaire a été mesurée aux Pays-Bas en 2006, en Italie en 2009, en Espagne en 2010, en Finlande en 2017. La fondation française MGEN avançait en 2019 que 16 % des professeurs ont été dans l'impossibilité de faire cours à cause d'un problème de voix au cours de l'année scolaire. Un quart d'entre eux ont déjà consulté un spécialiste à cause d'une

fatigue vocale. Les enseignants sont deux à trois fois plus exposés aux troubles vocaux que la population générale.

« C'est un important défi de santé publique, accentué par plusieurs facteurs de risque », débute Angélique Remacle, chercheuse en logopédie à l'université de Liège, qui a réalisé une étude mesurant l'usage de la voix chez une centaine d'enseignants belges de différents niveaux scolaires. « Le premier est celui du genre : les cordes vocales féminines vibrent à une fréquence deux fois plus élevée que celles des hommes, ce qui les rend plus vulnérables à la fatigue vocale. C'est une donnée cruciale quand on sait que les enseignantes sont sur-représentées dans les niveaux inférieurs, où l'on donne davantage de la voix. »

En plus des allergies et des reflux d'estomac, qui peuvent affecter les cordes vocales, la chercheuse souligne deux autres facteurs déterminants : la durée et l'intensité d'utilisation de la voix. « Un prof peut avoir appris à bien poser sa voix, mais l'utiliser trop longtemps et trop fort par rapport à sa capacité de récupération. C'est, encore une fois, particulièrement vrai avec les classes de jeunes enfants, où le bruit ambiant est souvent plus élevé. Or, le réflexe humain est de hausser la voix dans un environnement bruyant, ce qui aggrave le problème », détaille-t-elle.



↑ Sophie Defour, professeure de littérature au collège, chez elle à Saint-Étienne le 31 janvier 2025. «J'ai passé trois ans à crier pour asseoir mon autorité. Un beau jour, j'ai fini par me retrouver aphone.» Photo : © Théophile Simon

Les conséquences ne se limitent pas qu'au bien-être des professeurs. «Les problèmes de voix des profs impactent négativement l'apprentissage des élèves, car ceux-ci doivent faire davantage d'efforts pour percevoir et comprendre une voix altérée», alerte Angélique Remacle. «Cet aspect plaide encore un peu plus pour faire de la prévention auprès des professeurs en début de carrière et mieux accompagner ceux déjà atteints de troubles de la voix.»

Manque d'accompagnement

Ces mesures de prévention et d'accompagnement sont encore trop rares. Sophie Defour peut en témoigner. Une fois ses lésions diagnostiquées, la professeure de français s'est sentie abandonnée de toutes parts. «On ne m'a proposé aucune solution. Ma hiérarchie a d'abord refusé d'aménager mes horaires. Mon chirurgien et mes collègues m'ont conseillé de changer de métier, se souvient-elle. Mais

il était hors de question de renoncer au job de mes rêves. J'ai fouillé internet à la recherche de méthodes alternatives, afin d'utiliser ma voix le moins possible. Je découvre alors l'histoire de la pédagogie et réalise que la "classe autobus", où seul le professeur est actif, n'est pas le seul modèle.»

La «classe inversée», en vogue dans les pays nordiques, l'intéresse particulièrement. Avec cette méthode, les élèves découvrent le cours suivant à la maison, échangent durant la classe et sont rendus proactifs grâce à une multitude d'activités. À la manière d'un chef d'orchestre, le professeur n'a plus qu'à assurer la fluidité des travaux de groupe. Il force ainsi moins sur sa voix. «J'ai adopté la classe inversée avec un grand succès, en m'aidant notamment des nouvelles technologies, détaille-t-elle. J'aurais pu continuer encore longtemps

Près de la moitié des professeurs rencontrent régulièrement des problèmes de voix.

avec un emploi du temps allégé. Mais, au bout de cinq ans, l'administration a fini par me le refuser. Résultat, les lésions se sont aggravées. »

Après plus d'une décennie à batailler seule, découragée par les procédures épuisantes, Sophie Defour se résout aujourd'hui à abandonner sa vocation si chèrement acquise. Une véritable déchirure. « J'aimerais que les profs touchés par la fatigue vocale sachent qu'ils ne sont pas seuls, que des solutions existent, qu'il ne faut pas baisser les bras. L'institution doit davantage les soutenir », conclut-elle, amère.

L'enjeu est pourtant identifié de longue date par l'Éducation nationale. Il y a un siècle, le ministère listait déjà l'aptitude vocale comme l'un des prérequis pour devenir professeur et depuis 2003, la voix est classée comme l'un des trois risques professionnels de l'enseignant, aux côtés des troubles musculosquelettiques et psychosociaux. « Sur le terrain, pourtant, on reste loin du compte. Durant leur formation initiale, les étudiants sont sensibilisés de façon hétérogène avec des modules "corps et voix" dont la durée varie cependant d'une à douze ou dix-huit heures selon les régions. Du côté de la formation continue, des actions existent, mais elles sont beaucoup trop rares. La politique de prévention reste encore insuffisante. Il manque un programme national clair et homogène sur cette question », s'impatiente l'orthophoniste chargée de la prévention, Corinne Loie, qui œuvre depuis 25 ans à la MGEN pour mieux structurer les actions de sensibilisation à travers la France.

« Ce n'est pas un sujet en Allemagne »

Le cas français n'est pas unique. De l'autre côté de la Manche, Wayne Bates, de la NASUWT, l'un des principaux syndicats enseignants britanniques, fait écho à Corinne Loie. « Il n'existe aucun mécanisme à l'échelle nationale, ni lors de la formation initiale ni lors de la formation continue, déplore-t-il depuis Birmingham. Résultat, les profs sont livrés à eux-mêmes et ont tendance à associer leurs soucis de voix avec le mauvais comportement des élèves. Or, la fatigue vocale ne se résume pas au seul enjeu de la discipline. »

L'Irlande est tout aussi en retard. « Je ne connais pas la moindre politique publique pour protéger les voix des profs, regrette David Duffy, du syndicat TUI. Résultat, lorsqu'un enseignant nous sollicite pour une fatigue vocale, il est souvent trop tard. La personne est sur le point d'abandonner son métier pour protéger ce qu'il lui reste de voix. »

En l'absence de politique publique, les syndicats se retrouvent en première ligne. La NASUWT et la TUI organisent avec les moyens

du bord des formations pour les jeunes professeurs en début de carrière. Au Portugal, le syndicat FNE a réalisé deux grandes campagnes nationales sur le sujet en 2014 et 2015 au moyen de séminaires dans les écoles, de distribution de dizaines de milliers de livrets, de débats. Une série de recommandations avaient ensuite été adressées au gouvernement.

En Allemagne et en Autriche, en revanche, la fatigue vocale n'est pas vraiment un motif d'inquiétude. « Ce n'est pas un sujet en Allemagne », assure Maïke Finfern, présidente du GEW, le plus gros syndicat enseignant allemand. « J'y vois deux raisons principales. D'abord, une formation sur le sujet de la voix est systématiquement dispensée aux jeunes professeurs lors de leur formation initiale. Ensuite, les classes allemandes ne sont pas en format "autobus". Les élèves travaillent en petits groupes et les professeurs sont souvent accompagnés d'auxiliaires qui prennent en charge les élèves ayant des besoins spéciaux. »

Barbara Schweighofer, du syndicat autrichien GÖD-Lehrer, abonde dans le même sens. « Le format des classes permet aux enseignants autrichiens de ne pas avoir à parler toute la journée. Nous nous inquiétons davantage des enjeux d'audition ou de santé mentale des profs, explique-t-elle. Cela dit, peut-être que ce sujet ne remonte pas jusqu'à nous car il reste tabou. Pour certains professeurs, avoir des problèmes de voix est quelque chose de honteux. »

De Dublin à Birmingham en passant par Vienne, les syndicats se rejoignent sur un point : la fatigue vocale des profs est un sujet dont on ne parle pas assez. « Personne ne sait quelle est la véritable ampleur du problème, conclut David Duffy. Il est très difficile de mobiliser et de faire prendre conscience du problème. Il est urgent d'accélérer le travail de sensibilisation des enseignants. » ●

Les cordes vocales féminines vibrent à une fréquence deux fois plus élevée que celles des hommes, ce qui les rend plus vulnérables à la fatigue vocale.

↓ Des solutions simples, comme placer des balles sous les pieds des chaises, contribuent à réduire le bruit et à créer un environnement d'enseignement plus sain.
Photo: © Belga



Prévenir pour mieux enseigner : l'ergonomie au service de l'éducation

Si la prévalence des troubles musculosquelettiques (TMS) dans le secteur éducatif est moins forte que dans l'industrie ou la construction, leur impact sur la relation aux élèves et le bien-être des professeurs est loin d'être négligeable. De nombreuses études confirment qu'un enseignant en bonne santé crée un environnement d'apprentissage plus efficace et pérenne.

Tim Huygevoort
Ergonome

Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2015, la prévalence des troubles musculosquelettiques (TMS) chez les enseignants varie considérablement d'une nation à l'autre. Elle s'explique par des différences dans l'organisation du travail, les pratiques pédagogiques, le niveau de soutien professionnel et les politiques de prévention propres à chaque système éducatif national. Cependant, bien que variées, les plaintes relatives à la santé physique chez les enseignants convergent vers un certain nombre de zones de douleur récurrentes. Ainsi, près de la moitié des enseignants, soit 47 %, signalent des douleurs cervicales, principalement attribuables à la posture de la tête inclinée, provoquée par la correction de copies ou l'utilisation intensive d'outils informatiques. Un pourcentage identique d'enseignants souffre de douleurs lombaires, une condition fréquemment corrélée au travail debout de longue durée et aux flexions répétées du tronc inhérentes à la profession. Les douleurs aux épaules et aux genoux complètent ce tableau préoccupant, touchant respectivement 44 % et 35 % des enseignants.

Des contraintes physiques spécifiques à analyser

L'analyse ergonomique du métier d'enseignant met en évidence des défis spécifiques à chaque discipline. Il existe ainsi des écarts importants en type de plaintes et causes entre un professeur de mathématique ou d'anglais et un professeur d'éducation physique ou de maternelle. Les professeurs d'éducation physique, par exemple, constituent un groupe particulièrement vulnérable. Leurs blessures musculosquelettiques touchent principalement les genoux et le dos, souvent aggravées par d'anciens traumatismes sportifs et une surcharge physique au travail. À cela s'ajoutent la manutention de matériel et des démonstrations d'exercices, parfois dans des installations inadaptées ou en extérieur.

En maternelle, la situation n'est pas moins préoccupante mais les contraintes sont d'une autre nature. Ici, les enseignants font face à l'utilisation de mobilier bas et aux interactions fréquentes avec de jeunes enfants, comme lors du déshabillage ou du rhabillage (manteau, bonnet, écharpe, cartable). Dos et genoux sont alors sur-sollicités.

Dans un cas comme dans l'autre, si l'âge n'est pas un allié, l'allongement des carrières amplifie les défis ergonomiques. Les professeurs en fin de carrière montrent une vulnérabilité accrue aux TMS, quel que soit le type d'enseignement donné, avec des risques accrus de douleurs aux poignets, mains, genoux et chevilles.

Impact sur la qualité de l'enseignement

Le présentisme des enseignants constitue un facteur clé de la qualité de l'enseignement. Or, un enseignant physiquement présent mais souffrant sera moins disponible. Fatigue et douleurs chroniques physiques réduisent la capacité à maintenir l'attention, à interagir avec dynamisme ou à instaurer un bon climat en classe. À l'inverse, des enseignants en meilleure santé privilégient une posture plus dynamique en classe, renforçant leur communication non verbale et leur capacité à capter l'attention des élèves.

Le lien entre le bien-être des enseignants et la réussite des élèves favorise une meilleure continuité pédagogique et une réduction de leurs détresses psychologiques, comme l'indiquent des recherches menées en

Il existe des écarts importants en type de plaintes entre un professeur d'anglais et de maternelle.

↳ Les professeurs d'éducation physique, tout comme les enseignants de maternelle, sont confrontés à des défis ergonomiques spécifiques qui les exposent à un risque accru de blessures musculosquelettiques. Photo : © Belga



Le présentéisme : facteur clé de la qualité de l'enseignement.

2019 en Angleterre et au Pays de Galles¹, par Harding et al. Par ailleurs, les enseignants peuvent aussi jouer un rôle de modèle. Ceux qui adoptent de bonnes pratiques de santé et de prévention encouragent indirectement leurs élèves à faire de même. À l'instar de Schools for Health, le Réseau européen pour l'éducation et la formation en santé et sécurité au travail (ENETOSH) a mis l'accent ces dernières années sur la prévention des TMS à l'école, dans le cadre d'une campagne, en 2020–2022, intitulée « Pour un travail sain : allégez la charge ! »

Mens sana in corpore sano

Dans les faits, les solutions concrètes ne manquent pas, qu'il s'agisse d'adapter les espaces de travail, installer du mobilier réglable, prévoir des tapis anti-fatigue ou

des espaces de repos. Si les enseignants d'éducation physique possèdent des bases théoriques sur la prévention des TMS, leur application sur le terrain reste perfectible. Une formation plus ciblée permettrait à ces enseignants de jouer un rôle actif dans la prévention. Généraliser ces programmes à l'ensemble du corps enseignant serait une avancée majeure. Les formations pourraient inclure des techniques de gestion posturale adaptées à chaque discipline, un renforcement musculaire ciblé pour limiter la fatigue et les douleurs, ainsi que des stratégies de récupération entre les cours afin de prévenir l'accumulation des tensions.

Une prise de conscience nationale et européenne semble néanmoins s'opérer, à travers de nouvelles législations. Ainsi, en mai 2024, la Belgique a renforcé son cadre réglementaire en s'alignant sur la France et la République tchèque : chaque poste d'enseignant

fait désormais l'objet d'une évaluation individuelle. À l'échelle européenne, plusieurs initiatives aussi voient le jour tel que le principe de Goldilocks, testé dans différents pays. Basé en trois étapes, il se constitue tout d'abord autour de l'organisation d'ateliers participatifs permettant de concevoir des activités physiques adaptées aux enseignants. Ces activités sont ensuite intégrées dans les routines professionnelles. Enfin, un suivi régulier assure des ajustements en fonction des retours du terrain.

Dans toute cette dynamique, les organisations syndicales ont un rôle clé à jouer. Elles peuvent négocier des accords collectifs intégrant des mesures de prévention, s'impliquer activement dans le dialogue social européen pour promouvoir de meilleures pratiques et collaborer avec des réseaux spécialisés comme ENETOSH et EU-OSHA afin de s'inspirer des expériences réussies à l'étranger. ●

¹ <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30189355/>

Interview

John MacGabhann

« La santé des enseignants se dégrade considérablement »

Propos recueillis par
Alain Bloëdt
Rédacteur en chef



John MacGabhann, président du Comité syndical européen de l'éducation. Photo: © Nicolas Landemard

John MacGabhann, récemment nommé président du Comité syndical européen de l'éducation (CSEE), nous livre son point de vue franc et incisif sur les défis que rencontre la profession enseignante en Europe : bureaucratisation, stagnation des salaires, érosion du bien-être, menaces numériques... Son analyse systémique, mais rigoureuse, souligne la nécessité d'un véritable dialogue et d'une responsabilité collective. Syndicaliste et enseignant chevronné, il ne craint pas les vérités dérangeantes ni les solutions alternatives.

↳ **Depuis peu, le chancelier allemand Merz et le président français Macron prônent le « quoi qu'il en coûte » pour la défense européenne. Pourriez-vous imaginer un tel engagement en faveur de l'éducation, étant donné qu'elle affronte des défis multiples et façonne la société de demain ?**

JOHN MACGABHANN Je peux tout à fait imaginer des déclarations politiques en ce sens. Mais je ne m'attends pas à ce que des dirigeants, individuellement ou collectivement, mettent en œuvre une telle démarche.

↳ **Pourquoi ?**

Parce que beaucoup d'entre eux, quoi qu'ils en disent publiquement, considèrent que l'éducation ne sert qu'à doter les jeunes de compétences de base ; et leur vision de ces compétences est en effet très basique.

↳ **Ne croyez-vous plus aux slogans du type « No child left behind » (aucun enfant laissé pour compte) ?**

Dans la plupart des pays, la part du PIB consacrée à l'éducation stagne. Dans d'autres pays, dont mon propre pays, l'Irlande, cette proportion est en baisse. Après la crise financière de 2008-2009, la vague de reprise était censée « soulever tous les bateaux », mais le bateau de l'éducation prend l'eau de toutes parts. Il n'y a pas eu de véritable effort pour renforcer le système. D'un point de vue objectif, les gouvernements n'ont pas réussi à résoudre la pénurie d'enseignants. Dans certains cas, ils n'ont même pas amorcé la première étape qui consiste à garantir un salaire compétitif, comparable à celui d'autres professions accessibles aux diplômés.

↳ **Des salaires décents et compétitifs sont-ils au cœur de la campagne du CSEE « Rendre l'enseignement attractif » ?**

La question est la suivante : pourquoi un jeune diplômé s'engagerait-il dans une profession qui promet précarité, bas salaires et absence de solvabilité ? Les individus prennent des décisions rationnelles. Si vous privez les nouveaux enseignants d'un salaire décent et d'un travail à temps plein, vous les privez d'un logement, d'une vie de famille et d'une stabilité. Et ces choix de vie fondamentaux sont reportés indéfiniment.

↳ **Que peut-on faire à court terme ?**

Il existe des mesures sans incidence sur les coûts, qui peuvent être mises en œuvre presque immédiatement dans tous les pays. Prenons la sécurité de l'emploi : si les enseignants occupent des postes non permanents, ils ne peuvent pas s'investir pleinement dans leur travail. Leur accorder des contrats permanents ne coûte pas plus cher au contribuable. Or, cette question est particulièrement urgente dans le domaine de l'éducation de la petite enfance, où l'instabilité est forte et où le besoin de personnel bien formé est primordial.

↳ **Les enseignants dénoncent souvent un alourdissement des tâches administratives. Qu'en est-il ?**

Dans toutes les juridictions, les enseignants nous confient qu'ils doivent délaissier leur fonction principale d'enseignement et d'apprentissage pour consacrer du temps à la production de données. On leur demande de fournir des données pour que ceux qui ne comprennent pas la dynamique d'une école puissent prétendre le faire, sur la base d'analyses de données.

↳ **Quelle charge de travail ces tâches représentent-elles ?**

Produire des données est devenu le travail de week-end des enseignants, et je parle en connaissance de cause. Les individus qui travaillent comme enseignants aiment leur métier et sont qualifiés pour le faire. Du lundi au vendredi, ils enseignent. Bien sûr, les enseignants ont toujours eu du travail de correction, de préparation et de réflexion pendant la semaine et les week-ends. Mais aujourd'hui, les enseignants doivent également consacrer leurs week-ends à des tâches administratives.

↳ **Quel type de données leur demande-t-on de fournir ?**

Comme vous le savez, les écoles évoluent progressivement. Elles deviennent plus accueillantes, plus humaines, et les enseignants jouent un rôle majeur dans cette transformation. Parallèlement, les enseignants adaptent leur pédagogie à leurs élèves, proposent toutes sortes d'activités extrascolaires, travaillent avec les élèves en dehors de la salle de classe... Mais on leur demande aujourd'hui de tout justifier. « Rédigez-nous un rapport sur ce que vous avez fait. Combien de temps avez-vous passé à le faire ? Combien d'élèves ont participé ? Quel était le degré de participation de chacun d'entre eux ? » Et pour qui doivent-ils rédiger ces rapports ? Pour des personnes qui, avec tout le respect que je leur dois, n'ont aucune idée de ce que signifie se tenir devant une classe et créer un environnement d'apprentissage stimulant.

↳ **Pourquoi cette obsession pour les données ?**

Les données suscitent un appétit vorace, c'est un secteur en plein essor ; mais la collecte de données exige du temps que les enseignants n'ont pas. Beaucoup quittent la profession parce qu'ils n'ont pas signé pour devenir des fournisseurs de données.

Si vous privez les nouveaux enseignants d'un salaire décent et d'un travail à temps plein, vous les privez d'un logement, d'une vie de famille et d'une stabilité.



Photo: © Nicolas Landemard

↳ Comment décririez-vous la santé des professionnels de l'éducation aujourd'hui ?

Nettement moins bonne que par le passé. Pour être honnête, je pourrais dire la même chose si j'étais policier, pompier ou infirmier. D'une manière générale, le temps que nous consacrons à notre travail augmente. La pression temporelle se généralise et, une fois encore, je ne veux pas prétendre que les enseignants la subissent plus que les autres ; mais les pressions qui pèsent sur les enseignants sont spécifiques et bien réelles.

↳ Par exemple ?

Les environnements scolaires d'aujourd'hui sont plus démocratiques. Les parents et les élèves ont davantage leur mot à dire, ce qui crée une dynamique vertueuse, mais signe également la disparition du modèle traditionnel d'autorité absolue du professeur. Les enseignants doivent s'adapter professionnellement, et cette transition déconcerte ceux qui ont des attentes ou des pédagogies plus traditionnelles.

↳ Le vieillissement des enseignants est-il pris au sérieux dans le système éducatif ?

Enseigner n'est pas seulement un exercice intellectuel, c'est aussi un exercice physique. Il faut être constamment présent physiquement devant les élèves, quel qu'en soit le nombre. Il y a une dimension de performance dans ce métier. Cette performance peut varier selon les pédagogies, mais la société attend des enseignants qu'ils remplissent leur mission sans faillir, qu'ils aient 25 ou 65 ans.

↳ Sait-on si ces attentes pèsent sur les enseignants ?

Oui. Diverses organisations rapportent une incidence très élevée du stress, de l'hypertension et des problèmes cardio-vasculaires. Une partie du stress peut être bénéfique et supportable lorsqu'on est jeune, mais devient néfaste plus tard dans la carrière. Par conséquent, nous perdons aussi des enseignants expérimentés de façon prématurée.

↳ Existe-t-il des risques physiques liés à l'environnement de travail ?

Il existe des risques physiques liés à la vétusté des infrastructures. Ce problème a toujours existé, mais il est encore plus grave dans les classes inclusives d'aujourd'hui. Les enseignants sont responsables d'élèves ayant des besoins physiques et émotionnels très variés. Le risque et la vigilance sont plus élevés que jamais.

↳ Les enseignants se sentent-ils en sécurité dans leur classe ?

Je ne pense pas qu'ils se sentent plus en sécurité, mais ils sont plus attentifs à la sécurité qu'auparavant. La plupart des écoles sont plus sécurisées, plus en alerte. Malheureusement, il est indéniable que les écoles sont perçues par certains acteurs comme des points de vente de stupéfiants, ce qui n'aurait pas été le cas il y a 30 ans. D'où la nécessité d'être vigilant. Mais une fois sur place, les enseignants ne se sentent généralement pas en danger avec les élèves. Leur principale préoccupation est la sécurité des élèves.

↳ Qu'en est-il de la sécurité en ligne ?

Les enseignants sont extrêmement vulnérables aux abus en ligne. Les plateformes de réseaux sociaux font preuve d'une grande négligence en matière de responsabilité éthique, non seulement à l'égard des enseignants, mais aussi à l'égard de tous les autres utilisateurs. La réputation professionnelle d'un enseignant est à la fois fragile et d'une importance vitale. Les propos malveillants et mensongers publiés en ligne - par exemple « L'enseignant X maltraite ses élèves » ou « L'enseignant Y dépasse les bornes » - peuvent causer des dommages irréversibles sur la vie personnelle et professionnelle de l'enseignant. Dans les petites communautés, très soudées, parfois isolées, où l'identité professionnelle d'un enseignant est intimement liée à son identité personnelle, de telles attaques sont dévastatrices.

↳ Quel rôle les écoles peuvent-elles jouer pour résister à ces pressions ?

C'est là que le dialogue social entre en jeu. Les personnes les mieux placées pour comprendre les besoins d'une école sont celles qui y travaillent, et pas seulement les autorités extérieures. Lorsque les élèves, les parents, les enseignants et la communauté locale se sentent pleinement impliqués, une culture interne forte se met en place. Ce type de démocratie locale peut protéger les écoles de certaines des pressions extérieures les plus néfastes.

↳ Le dialogue social doit-il donc commencer au niveau de l'école ?

Absolument. Quelle que soit la politique nationale ou la superstructure, l'école est le lieu où les personnes vivent, travaillent, apprennent et grandissent. Si une communauté scolaire parvient à une vision collective et prend des décisions locales constructives, elle peut s'épanouir. Mais l'école ne pourra pas fonctionner si elle est guidée par une vision autocratique et descendante. ●

Produire des données est devenu le travail de week-end des enseignants.

Une profession sous pression : l'impact durable d'une crise mondiale

Aleksandra Morozovaité
Chercheuse chez Visionary Analytics

Contribution exclusive tirée du projet « APRÈS COVID » initié par le CSEE (Comité syndical européen de l'éducation) et l'EFEE (European Federation of Education Employers) qui analyse le bien-être au travail dans les systèmes éducatifs européens, ainsi que l'impact à long terme de la crise du Covid-19 sur les risques psychosociaux des enseignants (<https://www.csee-etu.org/fr/projets-et-outils/apres-covid-fr/5419-contexte>).

Dans toute l'Europe, la crise du Covid-19 a révélé les problèmes structurels chroniques des systèmes éducatifs. Il est désormais essentiel de réduire les risques psychosociaux, d'améliorer les conditions de travail et de veiller au bien-être des enseignants pour garantir la résilience et l'efficacité des professionnels de l'éducation.

Le secteur de l'éducation européen a été durement touché par la crise du Covid-19 : les écoles ont fermé du jour au lendemain et toutes les activités d'enseignement ont été transférées en ligne. Ces mesures ont contraint de nombreux enseignants à utiliser de nouveaux outils numériques et de nouveaux systèmes de communication. Les frontières des environnements de travail et d'apprentissage se sont estompées, puisque les enseignants ont dû accueillir virtuellement leurs élèves chez eux. La réouverture des écoles a posé d'autres difficultés : apprentissage hybride, retard considérable dans l'apprentissage, problèmes de comportement des élèves...

La pandémie mondiale de Covid-19 a mis à rude épreuve un secteur éducatif européen soumis à de multiples pressions depuis de nombreuses années. Au sein de l'Union européenne (UE), cette crise a provoqué une pénurie d'enseignants : 24 des 27 États membres connaissent aujourd'hui de graves pénuries de personnel, liées en grande partie aux bas salaires, à une charge de travail ingérable et au vieillissement de la main-d'œuvre. Le stress permanent et l'épuisement professionnel sont de plus en plus souvent cités comme les principaux facteurs qui incitent les enseignants à quitter la profession. Dans ce contexte, le principal enjeu du secteur de l'éducation est d'attirer de nouvelles recrues et d'assurer la pérennité de la main-d'œuvre actuelle.

Allongement du temps de travail

Une carrière dans l'enseignement est souvent motivée par une motivation intrinsèque ou une « vocation » à éduquer les générations futures. Pourtant, les gratifications externes telles que la rémunération et l'avancement de carrière ne parviennent plus à compenser la dégradation des conditions de travail et les efforts considérables qu'exige la profession.

À tous les niveaux, la lourde charge de travail et la pression temporelle génèrent un stress quotidien. Ces conditions de travail, déjà observées avant la pandémie, continuent de régner. En théorie, le secteur de l'éducation compte moins d'heures de travail officielles que d'autres secteurs, mais en



↳ Avant la crise du Covid-19, l'enseignement figurait déjà parmi les professions les plus stressantes. Photo : © Belga

réalité, de nombreux enseignants consacrent leurs soirées et leurs week-ends à la préparation des cours, à la notation ou à des tâches administratives qu'ils ne peuvent pas accomplir pendant leur temps de travail.

La frontière entre le travail et la vie privée s'est brouillée pendant la pandémie. Les outils numériques ont certes permis l'enseignement et la communication à distance, mais ils ont également rendu la déconnexion plus difficile. Bien que la pandémie soit terminée, les courriels et les messages continuent d'arriver 24 heures sur 24. L'absence de limites claires provoque une activation physiologique prolongée, au détriment du repos et de la santé. Cette situation pèse particulièrement sur les jeunes enseignants, qui risquent de quitter la profession en raison de conditions de travail difficiles à supporter.

Prévalence et conséquences des risques psychosociaux

Avant la crise du Covid-19, l'enseignement figurait déjà parmi les professions les plus stressantes. Aujourd'hui, la charge de travail continue d'augmenter, car les enseignants jonglent avec de multiples rôles : expert disciplinaire, agent administratif, conseiller... Dans certains pays de l'UE, plus de 80 % des enseignants déclarent se sentir stressés et surchargés.

Le stress subi sur de longues périodes peut entraîner de graves problèmes de santé tels que la fatigue chronique et l'épuisement professionnel. Depuis la crise du Covid-19, dans le secteur de l'éducation, les données disponibles indiquent une persistance et, dans certains cas, une augmentation de la prévalence des troubles mentaux, tels que l'anxiété, la dépression, le stress et l'épuisement professionnel. Les causes profondes résident dans le volume et la complexité du travail, dans l'allongement du temps de travail, ou encore dans les inégalités de soutien et de ressources.

L'environnement de travail affecte également les enseignants. Les signalements de cas de violence ou d'agression impliquant des élèves ont augmenté de manière inquiétante depuis la pandémie, ce qui nuit à la santé mentale de ceux qui y sont confrontés. Cette tendance préoccupante concerne à la fois les enseignants à titre individuel et le système éducatif dans son ensemble. Elle peut entraîner de l'absentéisme, des problèmes de santé durables et des congés maladie.

Les recherches consacrées aux facteurs de bien-être au travail soulignent l'importance de certains aspects organisationnels, tels que le soutien de la direction, un climat scolaire favorable et une charge de travail raisonnable. Les enseignants déclarent des niveaux de stress nettement inférieurs lorsqu'ils travaillent dans des environnements scolaires collaboratifs, avec des relations collégiales et une direction qui les soutient.

Quel avenir pour l'éducation ?

Malgré de nombreuses pressions, les enseignants continuent d'afficher une grande satisfaction professionnelle, grâce à un profond sentiment d'utilité. Néanmoins, le sens du devoir ne peut à lui seul maintenir des effectifs chroniquement stressés et sous-payés, alors que l'on attend d'eux qu'ils accomplissent plusieurs tâches à la fois, au-delà des limites du raisonnable. Une éducation de qualité ne se limite pas à la transmission de connaissances ; elle exige une résilience émotionnelle, un encadrement attentionné et une véritable connexion humaine.

Dans toute l'Europe, la tendance à la dégradation des conditions de travail est un problème crucial qui entrave le recrutement et la pérennisation des enseignants qualifiés. Pour que les systèmes éducatifs européens puissent prospérer dans le monde post-pandémique, il est indispensable de leur fournir un véritable soutien, d'engager des investissements financiers et de reconnaître leur travail. ●

« Les objectifs en matière de compétitivité ne peuvent être atteints que si les Européens bénéficient de bonnes conditions de travail »

Propos recueillis par
Alain Bloëdt
Rédacteur en chef

Dans cet entretien exclusif accordé à *HesaMag*, Roxana Mînzatu, Vice-présidente exécutive de la Commission européenne chargée des droits sociaux et compétences, emplois de qualité et état de préparation, présente sa feuille de route sociale : améliorer les conditions de travail des enseignants, prévenir les risques psychosociaux, s'adapter au changement climatique et intégrer une perspective de genre dans les politiques de santé au travail. Une vision qui considère la qualité de l'emploi comme un moteur essentiel de la compétitivité et de la cohésion sociale en Europe.

↳ Vous avez récemment déclaré au Parlement européen que « sans enseignants bien formés et bien rémunérés, il sera impossible d'atteindre nos objectifs en matière de compétences ». À la lumière de la stratégie pour une Union des compétences que vous avez présentée en mars, comment votre futur programme en faveur des enseignants entend-il prendre en compte leurs conditions de travail, au-delà de la seule question de la formation ?

ROXANA MÎNZATU Si nous ne répondons pas aux besoins des enseignants de manière globale et résolue, nous risquons de compromettre non seulement notre stratégie en matière de compétences, mais aussi la compétitivité de l'Europe. Tout repose sur la qualité

de notre éducation, qui dépend elle-même du nombre d'enseignants dont nous disposons, de leur motivation, de leur préparation, de leur formation, de leur longévité dans la profession et de leur satisfaction au travail. Donc oui, la qualité des conditions de travail des enseignants (en classe, en ligne ou hors ligne) est essentielle à la quasi-totalité des objectifs de l'Union européenne.

↳ Quand on parle de compétitivité ou même de sécurité, ce n'est pas souvent aux enseignants que l'on pense. Ne devrions-nous pas commencer à le faire ?

C'est vrai que les enseignants ne viennent pas immédiatement à l'esprit, mais ils le devraient. Lorsqu'on commence à identifier les

causes profondes des problématiques sociétales, on se rend compte du rôle essentiel que jouent une éducation et des enseignants de qualité. C'est pourquoi la stratégie d'Union des compétences comprend un programme dédié aux enseignants et aux formateurs. Il s'agit d'une politique très spécifique et ambitieuse, élaborée en partenariat avec les États membres, qui vise à traiter tous les aspects cruciaux de la profession : conditions de travail, salaires, reconnaissance, relations avec les parents et environnement d'apprentissage.

↳ **La compétitivité est certes un sujet important, mais qu'en est-il de la santé et de la sécurité des enseignants? Concrètement, que peut faire l'Europe pour eux?**

D'ici la fin de l'année, nous présenterons une feuille de route pour des emplois de qualité, qui fera de la santé et de la sécurité au travail une priorité, non seulement pour les enseignants, mais pour toutes les professions. L'Europe a fixé des normes élevées en matière de sécurité au travail, et nous entendons les maintenir. La compétitivité sans investissement dans la qualité de l'emploi est une stratégie vouée à l'échec.

↳ **Le burnout et le stress chez les enseignants ne sont pas des problèmes individuels, ils témoignent d'un malaise social plus large. Au vu des répercussions sur le système éducatif et la société dans son ensemble, la Commission pourrait-elle aller au-delà des lignes directrices et proposer une législation contraignante, telle qu'une directive sur les risques psychosociaux au travail?**

Nous sommes actuellement en train d'examiner les directives existantes afin de déterminer si elles répondent toujours aux besoins actuels. J'ai reçu de nombreuses demandes en faveur d'une directive spécifique sur les risques psychosociaux. Pour l'instant, je ne sais pas encore si cela fera l'objet d'une directive, mais cette question fait partie des discussions sur les emplois de qualité. Tout

d'abord, nous établirons une feuille de route, puis viendront des initiatives ciblées. Est-ce qu'elles prendront la forme d'une directive, de lois ou d'un autre type de réglementation? Je ne saurais le dire, car nous souhaitons également laisser une marge de manœuvre à nos partenaires sociaux et aux États membres.

↳ **Votre mandat est court. Peut-on espérer que des mesures soient mises en place avant 2029?**

Tout ce dont nous discutons doit être réalisé au cours du mandat actuel. La feuille de route pour des emplois de qualité sera achevée cette année. Elle définira nos priorités et nos actions en matière d'emploi, de conditions de travail et de questions sociales, car je suis convaincue que les objectifs de l'UE en matière de compétitivité ne peuvent être atteints que si les citoyens européens bénéficient de bonnes conditions de travail. Bien sûr, toute initiative législative doit suivre la procédure réglementaire, y compris les analyses d'impact et les consultations, mais nous souhaitons avancer aussi rapidement que possible. Nous devons également faire respecter la législation existante et faire un meilleur usage des outils et des financements actuels. Le programme Erasmus, par exemple, soutient de nombreux projets qui peuvent améliorer directement les conditions de travail des enseignants. En matière de santé mentale, la Commission met en œuvre une initiative phare dotée d'un budget de 1,2 milliard d'euros, financée par diverses sources.

↳ **Vous avez affirmé que la Commission entendait réaliser des progrès concrets en matière de conditions de travail au cours de son mandat actuel. Pourtant, les troubles musculosquelettiques (TMS) restent les maladies professionnelles les plus répandues en Europe, en particulier dans les secteurs des soins et du travail domestique, où les femmes sont surreprésentées et ne bénéficient toujours pas d'une protection suffisante. La stratégie en matière de soins fixe des objectifs essentiels pour garantir la dignité et des conditions de travail décentes, sans toutefois prévoir de règles contraignantes concernant les principaux risques, tels que le port de charges lourdes ou le manque de repos. Comment ces engagements pourront-ils être tenus?**

Les TMS représentent un problème majeur, et l'UE a déjà mis en place des règles strictes : les employeurs ont l'obligation juridique d'évaluer l'ensemble des risques présents sur le lieu de travail et de mettre en place des mesures de prévention. Cela inclut les risques tels que le port de charges lourdes, courants dans les métiers du secteur des soins. Actuellement, nous examinons les règles de sécurité au travail sous l'angle des risques ergonomiques et psychosociaux, y compris ceux liés au travail numérique. Mais il ne s'agit pas seulement de règles et de législation : nous proposons également des outils pratiques et un accompagnement. Par l'intermédiaire de l'Agence européenne pour



↳ Roxana Minzatu.
Photo: © Lukasz Kobus

La qualité des conditions de travail des enseignants est essentielle à la quasi-totalité des objectifs de l'Union européenne.

La compétitivité sans investissement dans la qualité de l'emploi est une stratégie vouée à l'échec.

la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), nous mettons à disposition des conseils et des outils adaptés aux travailleurs du secteur des soins et du travail domestique. Nous avons investi dans des campagnes de sensibilisation et dans la recherche afin d'améliorer la sécurité dans ces secteurs, où les femmes restent majoritaires.

↳ **Comme vous le savez, le lieu de travail est un environnement en constante évolution où la sécurité et le bien-être de chacun doivent être une priorité, indépendamment du genre. Pourtant, la SST a longtemps suivi une approche « universelle », négligeant souvent les risques et les besoins spécifiques liés au genre. La présidente de la Commission et vous êtes toutes deux des femmes. Voyez-vous là une occasion de faire avancer les choses ?**

Je n'y avais pas songé, mais oui, nous avons besoin de symboles pour l'avenir. Par le passé, les politiques ont rarement tenu compte des rythmes, des vulnérabilités et des forces propres aux femmes. L'UE doit montrer l'exemple, en particulier dans les secteurs tels que l'éducation et les soins de santé où les femmes sont fortement représentées, et où les niveaux de stress, de violence et de risques psychosociaux sont élevés. C'est pourquoi la dimension de genre sera clairement prise en compte dans la stratégie d'Union des compétences, dans le programme pour des emplois de qualité et dans la politique en matière de SST.

↳ **En tant que femme à la tête de la politique européenne de l'emploi, ressentez-vous une responsabilité particulière pour veiller à ce que la question du genre ne soit plus reléguée au second plan, en particulier dans des domaines tels que la SST ?**

Tout à fait. Nous devons intégrer la dimension de genre dans toutes nos politiques, non pas après coup, mais dès leur conception. Qu'il s'agisse de l'accès équitable à l'emploi, de

l'Intelligence artificielle (IA) et de l'automatisation ou des risques sanitaires liés au climat, nous devons reconnaître que les femmes sont souvent impactées différemment. C'est pourquoi nous souhaitons davantage de femmes dans les domaines scientifiques et techniques, une recherche clinique plus inclusive ainsi que des politiques qui reflètent les différences entre les hommes et les femmes en matière d'expérience professionnelle et de prise de risque. Il ne s'agit pas seulement de santé et de sécurité ou de qualité de l'emploi, cela concerne tous les secteurs. Même si ce n'est pas encore un réflexe partout, il faut que cela le devienne.

↳ **À titre d'exemple concret, la Commission envisage-t-elle de suivre les traces de la Belgique et d'étendre le champ d'application de la directive sur les substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) afin d'y inclure les perturbateurs endocriniens ?**

Les perturbateurs endocriniens suscitent une préoccupation croissante, et la Commission s'emploie à évaluer les moyens les plus efficaces de protéger les travailleurs. Cette année, de nouvelles règles européennes sont entrées en vigueur, en vue de mettre à jour les protections prévues par la directive relative aux substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction, notamment en renforçant les limites pour le plomb et en instaurant d'autres dispositions pour les diisocyanates. Les États membres disposent désormais de deux ans pour mettre en œuvre ces changements. La directive mentionne déjà les perturbateurs endocriniens, la question est maintenant de savoir si ce sujet doit être inclus dans la directive à l'avenir. L'Agence européenne des produits chimiques préparera une évaluation scientifique des perturbateurs endocriniens susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs, en collaboration avec le groupe de travail tripartite sur les produits chimiques.

↳ **Ces substances sont déjà classées comme dangereuses en vertu de la réglementation en vigueur sur le marché. N'est-il pas incohérent que les travailleurs restent sans protection dans le cadre de la législation européenne en matière de SST ?**

Les perturbateurs endocriniens sont déjà réglementés dans plusieurs domaines, tels que les produits chimiques, les pesticides, les cosmétiques et l'eau. Toutefois, il est également essentiel de protéger les travailleurs contre ces substances, en particulier lorsqu'ils y sont exposés dans le cadre de leur activité professionnelle. C'est pourquoi nous examinons actuellement la nécessité de renforcer également les règles de l'UE en matière de sécurité et de santé au travail. La première étape consiste en une évaluation scientifique menée par l'Agence européenne des produits chimiques. Ces informations permettront de comprendre les risques et de déterminer les mesures à prendre pour mieux protéger les travailleurs.

↳ **Au-delà des risques connus depuis longtemps, tels que les TMS et l'exposition à des substances dangereuses, de nouvelles menaces apparaissent, notamment liées au changement climatique. L'Espagne a récemment intégré les risques liés à la chaleur dans son droit du travail. La Commission envisage-t-elle d'adopter des mesures similaires au niveau de l'UE, par exemple en intégrant plus explicitement les risques climatiques dans la législation ou les stratégies en matière de SST ?**

Les risques liés au climat, tels que les chaleurs extrêmes, sont une préoccupation croissante que nous prenons très au sérieux. Les travailleurs ont droit à un environnement de travail sûr et sain, notamment à une protection contre la hausse des températures. La législation européenne impose déjà aux employeurs d'évaluer et de gérer les risques sur le lieu de travail, y compris ceux liés à la chaleur. Des règles spécifiques existent également pour des secteurs tels que la construction, la pêche et l'exploitation minière. Toutefois, nous savons que la crise climatique est en train de changer la donne. C'est pourquoi la stratégie actuelle de l'UE en matière de santé et de sécurité (2021-2027) met clairement l'accent sur les risques climatiques, comme les vagues de chaleur et la pollution atmosphérique, qui en sont des priorités clés. Nous examinons donc les moyens de garantir une meilleure protection et de veiller à ce que les règles de l'UE restent adaptées à un contexte marqué par le réchauffement climatique. ●

Dites-le avec des fleurs...

Laurent Vogel

Dans la plupart des cultures, offrir des fleurs est un geste associé à l'amour, l'amitié ou le respect. L'anthropologue anglais Jack Goody fait remonter à l'Égypte ancienne l'apparition de l'horticulture ornementale qu'il associe à deux fonctions : le culte des dieux et une marque de distinction dans une société hiérarchiquement organisée.

Aujourd'hui, le commerce des fleurs coupées représente un marché de 31,2 milliards de dollars avec des perspectives de croissance rapide. Il devrait atteindre 56 milliards de dollars dans dix ans. C'est un marché fortement concentré. Les Pays-Bas sont le producteur et l'exportateur le plus important. Ils représentent 60 % du marché mondial des fleurs. Le hub géant d'Aalsmeer traite chaque jour des millions de bouquets. Il est alimenté par la production nationale et par des importations massives. Il fonctionne sur le principe d'une vente aux enchères. La Colombie est le deuxième producteur mondial. Elle bénéficie d'une diversité de climats entre les zones tropicales et les hauts plateaux andins qui lui permet de produire une grande diversité de fleurs tout au long de l'année. Le Kenya est devenu le troisième producteur mondial, suivi par l'Éthiopie. Ces dernières années, en Afrique de l'Est, l'Ouganda, la Tanzanie et le Zimbabwe sont devenus des acteurs émergents. Dans la chaîne mondiale de production et de distribution, les pays producteurs d'Amérique latine et d'Afrique doivent souvent passer par des intermédiaires comme les Pays-Bas qui redistribuent ensuite les fleurs vers d'autres marchés. La production de fleurs est une activité hautement

féminisée. Les salaires sont bas, le travail répétitif est exténuant. L'activité implique un coût environnemental important tant en raison de l'usage des pesticides qu'à cause du transport et de la consommation d'eau. Pour assurer la fraîcheur des fleurs coupées, l'essentiel du transport se fait par avion.

Lorsque vous entrez dans un magasin de fleurs, vous vous trouvez au point terminal de circuits complexes et seule une très petite part du prix du bouquet aboutira aux travailleuses de ce secteur. Mais l'exploitation ne se réduit pas au salaire, elle frappe aussi le corps. Une histoire individuelle permet de mieux saisir les enjeux de santé au travail de la floriculture.

Un marché florissant mais à quel prix ?

Le 22 mars 2022, Emmy, une petite Française de 11 ans est morte après sept années de lutte contre la leucémie. La maladie a été diagnostiquée en 2015. En sept ans, elle est

passée par une période de rémission, trois rechutes, 468 jours d'hospitalisation, de multiples traitements, des chimiothérapies et des interventions chirurgicales. Sa mère, Laure Marivain, était représentante en fleurs pour un grossiste, à l'époque de sa grossesse. « Quand Emmy est née, elle ne pleurait pas, raconte Laure. Elle était toute violette. L'anesthésiste nous a dit qu'il y avait un problème avec le placenta, qu'il était carbonisé, tout noir. Et puis ses bilans n'étaient pas bons. Une sage-femme m'a même demandé si je m'étais droguée pendant ma grossesse. » Il se fait que Laure n'a jamais fumé, ni consommé de drogue et qu'elle ne boit pas d'alcool. Par contre, sa peau a été en contact avec les fleurs coupées mises en commerce pendant des années. Après la mort d'Emmy, elle a décidé de se battre pour prévenir d'autres décès et dénoncer l'absence de régulation. C'est le respect d'une promesse qu'elle a faite à sa fille. « Elle (Emmy) m'a dit : "Maman tu dois te battre, parce qu'on n'a pas le droit de faire ça à des enfants. On n'a pas le droit de

Dans les pays producteurs, ce sont des millions de femmes qui sont exposées aux pesticides avec des concentrations bien plus importantes que dans une fleuristerie.

les empoisonner.” Alors je lui ai promis que je ferais tout ce que je peux pour prouver le lien entre sa maladie et mon métier de fleuriste.» Ce lien a été reconnu par le Fonds d'indemnisation des victimes de pesticides (FIVP). L'activité professionnelle de la mère a exposé le fœtus aux effets toxiques de pesticides même si, dans l'état actuel de la législation, il est impossible de mettre en œuvre une traçabilité des produits mis en cause. Le long combat de Laure Marivain a débouché sur une indemnisation de 25 000 euros pour chacun des deux parents. C'est la somme maximale prévue en France par le FIVP. Différents recours judiciaires n'ont pas abouti à un meilleur résultat.

Fleurs et pesticides : un bouquet de risques invisibles

Le sort d'Emmy n'est pas exceptionnel. Dans les pays producteurs, ce sont des millions de femmes qui sont exposées aux pesticides avec des concentrations bien plus importantes que dans une fleuristerie. Peu de recherches épidémiologiques ont été menées dans ce secteur. Il a fallu la mort d'Emmy pour qu'en France, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) soit chargée d'effectuer une expertise sur les risques toxiques des pesticides pour les fleuristes.

C'est toute la chaîne de production et de vente qui devrait faire l'objet de réglementations plus strictes. En 2016, Khaoula Touma, alors doctorante à l'Université de Liège (Belgique) avait publié les résultats d'une étude. Elle avait analysé 90 bouquets des fleurs les plus vendues en Belgique (roses, gerberas et chrysanthèmes). Elle avait suivi 25 fleuristes au cours de trois périodes de pic d'activité (Saint-Valentin, fête des Mères, Toussaint). L'exposition cutanée aux pesticides avait pu être évaluée grâce à l'analyse de gants en coton. La recherche avait identifié 111 résidus de pesticides sur les mains des fleuristes et 70 résidus dans leurs urines.

La prévention est presque inexistante tout au long de la chaîne de production et de distribution. Dans une étude publiée en 1979 sur l'exposition aux pesticides des agents des douanes et des fleuristes de Miami traitant des fleurs importées, les auteurs insistaient déjà sur la nécessité d'adopter des règles de prévention. D'autres études ont mis en avant les fausses couches et les malformations congénitales liées au travail dans les plantations de fleurs en Colombie.

Au niveau de l'Union européenne (UE), rien n'a été entrepris jusqu'à présent. S'il existe des règles pour les produits alimentaires, les fleurs se situent dans un angle mort de la réglementation. Les différentes stratégies de l'UE destinées à réduire le fardeau des substances toxiques n'ont jamais pris en considération cette question, et les évaluations des risques

qui sont soumises par les industriels à l'Autorité européenne de sécurité des aliments (EFSA) ne doivent pas aborder les effets nocifs pour la santé des pesticides utilisés pour la production des fleurs. Plus de 45 ans après l'alerte lancée par des chercheurs sur les agents des douanes et les fleuristes de Miami, la situation ne s'est guère améliorée ni en Europe ni dans le reste du monde. À la veille de la Saint-Valentin de 2025, le réseau d'action sur les pesticides des Pays-Bas (Pan-Nederland) a analysé 13 bouquets. Il y a trouvé 71 pesticides, parmi lesquels 28 sont interdits dans l'UE. Sa présidente Margriet Mantingh devait répéter ce triste conseil : « Pendant des années, le slogan était "les fleurs aiment les gens, faites-les entrer chez vous", mais nous conseillons de ne pas offrir de bouquets empoisonnés à la Saint-Valentin si vous aimez quelqu'un. »

S'il existe des règles pour les produits alimentaires, les fleurs se situent dans un angle mort de la réglementation.

Photo: © Belga



À voir. À lire

Série

Un rappel saisissant sur les conséquences des manquements à la santé et à la sécurité

Dimitra Theodori
Éditrice responsable



Toxic Town

de Jack Thorne avec Jodie Whittaker, Robert Carlyle, Brendan Coyle et Aimee Lou Wood

Toxic Town, disponible sur Netflix, est bien plus qu'une simple série. C'est un récit édifiant et nécessaire qui dénonce le coût dévastateur d'un démantèlement industriel entrepris au mépris des personnes et de l'environnement. La série rend un hommage émouvant aux habitants de Corby, une ville sidérurgique du Northamptonshire autrefois florissante, dont la vie a été bouleversée par une dépollution bâclée. Au début des années 1980, les aciéries de Corby sont fermées puis démolies. Des déchets de démolition toxiques contenant des métaux lourds sont alors manipulés sans précaution et transportés à travers des zones résidentielles, polluant le sol, l'air et l'eau dans leur sillage. Le danger ne se cantonne pas au site industriel. Les poussières invisibles qui imprègnent les vêtements des ouvriers se retrouvent dans leurs maisons et sont inhalées par leurs familles, y compris les enfants et les femmes enceintes. Rapidement, des malformations congénitales apparaissent. *Toxic Town* n'est pas seulement une histoire de contamination, c'est aussi une histoire de courage. Prenant conscience du problème, plusieurs mères cherchent à clarifier les responsabilités. Elles s'opposent alors à un système qui tente de les réduire au silence. Leur combat aboutit en 2009 à un arrêt historique de la Haute Cour qui juge que le conseil municipal de Corby a fait preuve de négligence. Cette affaire menée non pas par des représentants officiels, mais par des parents déterminés, reste l'une des plus importantes victoires en matière de justice environnementale au Royaume-Uni.

Livre

Réinventer la santé au travail après la pandémie : une lecture essentielle

Tony Musu,
Chercheur, ETUI



Quel droit de la santé au travail après la Covid-19

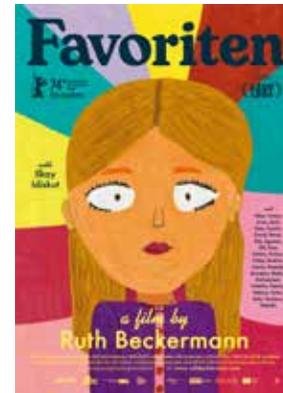
sous la direction de Vanessa De Greef
et Jean-François Neven,
Éditions de l'Université de Bruxelles

La crise de la Covid-19 a remis la santé au travail au centre des débats, suscitant une remise en question du cadre juridique actuel. Dans cet ouvrage collectif, des spécialistes issus de différentes disciplines analysent les nouveaux défis posés par la pandémie et leur impact sur la protection des travailleurs. Plus qu'une simple réflexion sur les réformes légales nécessaires, cet ouvrage s'inscrit également comme un hommage à Laurent Vogel, l'un des plus éminents chercheurs et militants européens en matière de santé au travail. À travers ce livre, les auteurs rendent hommage à ses contributions majeures à ce domaine pendant plus de trente ans : le rôle de l'Europe et des partenaires sociaux dans la promotion de la santé au travail, l'approche contentieuse du droit du bien-être au travail, les inégalités de classe et de genre, et la démocratie au travail, tout en proposant des pistes pour l'avenir. À l'heure où les entreprises et les institutions redéfinissent leurs stratégies, cet ouvrage se révèle incontournable pour comprendre les questions soulevées par la pandémie et quelles perspectives elle ouvre pour l'avenir.

Documentaire

Un témoignage bouleversant sur la résilience au travail

Alain Bloëdt,
Rédacteur en chef



Favoriten

de Ruth Beckermann

Avec *Favoriten*, Ruth Beckermann nous offre bien plus qu'un documentaire. Elle nous fait découvrir l'un des lieux de travail les plus familiers et les plus méconnus d'Europe : la salle de classe. Pendant trois ans, elle suit une classe d'école primaire viennoise, et dépeint le travail émotionnel et le dévouement d'une enseignante confrontée à une diversité linguistique, à une pénurie de personnel et à la vie quotidienne de ses élèves. Lauréat 2024 du prix du film « Lieux de travail sains » décerné par l'EU-OSHA, l'agence européenne en santé et sécurité au travail, le documentaire nous éclaire sur ce que signifie concrètement un lieu de travail sain. Au-delà de la seule santé physique, il s'agit d'un espace de bien-être mental, d'inclusion et de connexion. Ce documentaire fait écho au thème de notre dossier spécial sur les enseignants du primaire et du secondaire. Au fil du film, il apparaît clairement que l'enseignante apprend autant de ses élèves que ceux-ci apprennent d'elle. *Favoriten* est un portrait sensible du travail d'accompagnement, du sentiment d'appartenance et de l'éducation sous pression. Ruth Beckermann nous rappelle avec délicatesse que la salle de classe n'est pas seulement un lieu d'apprentissage, mais aussi un lieu de travail qui mérite toute notre attention. Disponible en VOD sur plusieurs plateformes.

La dernière enquête de l'EU-OSHA sur les risques au travail révèle des tendances inquiétantes

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a publié les principales conclusions de sa quatrième enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER 2024). Elle constate que la prise en charge des risques psychosociaux progresse peu, en signalant les défis posés par la numérisation et le déclin de la participation des salariés. Malgré certaines avancées, l'enquête révèle que de nombreux risques critiques ne sont toujours pas pris en compte. Les risques psychosociaux liés au travail ont peu évolué depuis 2019 : la pression temporelle, les longues heures de travail et l'insécurité de l'emploi continuent d'affecter les travailleurs. Une réticence persistante à discuter ouvertement de la santé mentale et du stress au travail empêche toute action significative. De nombreuses organisations peu sensibilisées à la question ne bénéficient pas d'un accompagnement spécialisé, ce qui rend difficile la mise en œuvre d'interventions efficaces. Cette réticence retarde les progrès et exacerbe les problèmes existants, à l'heure où la numérisation remodèle les environnements de travail. Puisque le respect de la législation reste le principal moteur des initiatives en matière de sécurité au travail, les résultats de l'enquête rappellent le besoin urgent de politiques plus fortes, de changements culturels et d'une collaboration accrue pour garantir des environnements de travail plus sûrs et plus sains dans toute l'Europe.

Nouvelle présidence du Conseil de l'UE : quelles perspectives pour la SST ?

Le nouveau trio de présidences semestrielles tournantes du Conseil de l'UE (Pologne, Danemark et Chypre) s'appuie sur trois piliers principaux : la sécurité et la résilience, la compétitivité économique, et la démocratie. Ces priorités orientent les politiques relatives à la sécurité sur le lieu de travail, à l'insertion sur le marché du travail et à la transformation numérique. Elles veillent notamment à ce que les transitions verte et numérique améliorent la santé et la sécurité au travail et ne les compromettent pas. Elles cherchent également à remédier

Multiplication des menaces contre les femmes sur le lieu de travail : la réglementation européenne en retard

Le dernier rapport de la Confédération européenne des syndicats (CES), publié à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes, met en évidence le fossé grandissant entre le droit du travail et les menaces qui pèsent sur les femmes au travail. Ce rapport alerte sur le fait que la

numérisation, le travail à distance et les conditions d'emploi précaires exacerbent la violence à caractère sexiste, alors que les cadres juridiques restent inadaptés à ces nouveaux enjeux. La violence domestique, autrefois tenue à l'écart du lieu de travail, est aujourd'hui un problème pressant pour les personnes exerçant en télétravail. De nombreuses femmes victimes de violences domestiques peinent à conserver leur emploi, mais ce problème manque encore de reconnaissance. En outre, la violence exercée par des tiers sur le lieu de travail est en augmentation, en particulier dans les secteurs de première ligne qui manquent de personnel, tels que les soins de santé, le commerce

aux pénuries de main-d'œuvre par l'éducation et la formation, en particulier dans les secteurs à haut risque. Le trio insiste sur les mesures de soutien à la santé mentale au travail et sur les aménagements ergonomiques, qui sont essentiels pour la santé des travailleurs. La Pologne, qui assure la présidence de janvier à juin 2025, met l'accent sur l'emploi, les affaires sociales et l'égalité. Dans un environnement de travail de plus en plus numérisé, elle entend protéger les travailleurs en axant ses efforts sur la réglementation de l'IA, les droits en matière de télétravail et le droit à la déconnexion. En effet, il est essentiel que l'automatisation n'érode pas les protections des travailleurs, et que le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail continue de progresser.

de détail et l'hôtellerie. La numérisation multiplie les risques, car les télétravailleurs sont de plus en plus souvent victimes de cyberharcèlement, notamment de messages à caractère sexuel et de violations de la vie privée. Ces nouvelles menaces soulignent la nécessité urgente de renforcer les protections sur le lieu de travail. Par conséquent, la CES exhorte la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, à instaurer une directive traitant spécifiquement de la violence contre les femmes sur le lieu de travail. Une telle législation permettrait aux syndicats de plaider en faveur d'environnements de travail plus sûrs et de combler les lacunes des réglementations existantes.

Réforme de la réglementation néerlandaise sur la sécurité au travail : catastrophique pour les travailleurs ?

Récemment, la Chambre des représentants des Pays-Bas a adopté trois motions visant à alléger les charges administratives pesant sur les employeurs. Or, ces mesures pourraient avoir un impact significatif sur la sécurité et

la santé des travailleurs. Les textes proposent de supprimer l'inventaire et l'évaluation des risques pour les petites entreprises, de lever l'obligation d'évaluation externe, et d'assouplir la réglementation sur l'enregistrement des substances dangereuses. Les syndicats néerlandais ont réagi en condamnant ces propositions dans une lettre commune, avertissant que ces changements entraîneraient une augmentation du nombre d'accidents et de décès sur le lieu de travail. Selon eux, ces motions violent les directives européennes sur la sécurité au travail et portent atteinte aux

principes fondamentaux de la loi néerlandaise sur la santé et la sécurité au travail. Ils précisent que ces changements pourraient compromettre l'objectif des Pays-Bas d'éliminer les accidents du travail mortels d'ici à 2040. Kitty Jong, présidente de la FNV (Confédération syndicale des Pays-Bas), a déclaré : « Chaque année, 4 100 personnes meurent de maladies liées au travail et 200 000 sont blessées. Le recul des protections entraînera davantage de décès et d'accidents, tout cela pour apaiser quelques chefs d'entreprise. »

La limite d'exposition à la poussière de silice fixée par l'UE ne protège pas les travailleurs

Le Comité d'experts néerlandais sur la sécurité au travail (DECOS) estime que la limite d'exposition à la poussière de silice en vigueur en Europe (0,1 mg/m³) présente un risque élevé de cancer du poumon pour les travailleurs. Selon ses calculs, une concentration beaucoup plus faible (0,000 38 mg/m³) correspondrait à un risque relativement faible. Ce constat sans appel rappelle l'urgence d'une réglementation plus stricte. La silice, un minéral présent dans les roches, le sable et le sol, devient dangereuse lorsqu'elle est altérée par le découpage ou le concassage : l'inhalation des fines poussières émises peut provoquer la silicose et le cancer du poumon. Les travailleurs des secteurs de la construction, de l'exploitation minière, de l'agriculture et de l'industrie manufacturière sont très exposés. Le traitement de la pierre artificielle est un secteur particulièrement touché. Au cours des deux dernières décennies, les cas de silicose et les décès par cancer du poumon se sont multipliés dans le monde entier parmi les travailleurs qui manipulent de la pierre artificielle, un matériau couramment utilisé pour les plans de travail et qui contient plus de 93 % de silice. Ce secteur comprend de nombreux travailleurs temporaires ou indépendants exposés à des risques accrus par une réglementation insuffisante et des conditions de travail peu sûres. Compte tenu des dangers que comporte ce matériau, les décideurs politiques devraient envisager de suivre l'exemple de l'Australie et d'interdire la pierre artificielle afin de protéger les travailleurs contre des dommages qui pourraient être évités.

IA sur le lieu de travail : ne jamais perdre de vue la santé et la sécurité des travailleurs

L'intelligence artificielle (IA) est en train de remodeler les lieux de travail. Elle présente à la fois des atouts et des risques sérieux pour les travailleurs. Bien que l'IA puisse contribuer à l'exécution de tâches répétitives et améliorer l'efficacité, son intégration entraîne souvent une augmentation de la charge de travail, du stress et des risques pour la sécurité. Les technologies telles que les robots collaboratifs et la gestion algorithmique sont particulièrement préoccupantes. Ces systèmes peuvent intensifier la surveillance et réduire l'autonomie des travailleurs, ce qui porte atteinte à leur santé mentale et physique. La directive 89/391/CEE de

l'UE (directive-cadre sur la santé et la sécurité au travail) établit des principes généraux concernant la prévention et la protection des travailleurs contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais elle ne contient pas de dispositions spécifiques à l'IA sur le lieu de travail. Le nouveau règlement européen sur l'intelligence artificielle, en vigueur depuis février 2025, introduit de nouvelles obligations pour les fournisseurs de systèmes d'IA et les employeurs. Il classe les systèmes d'IA en fonction de leurs risques et de l'impact qu'ils peuvent avoir sur les individus et la société, y compris leur impact sur la sécurité et la santé des travailleurs. Le règlement interdit également les logiciels d'IA qui présentent des risques inacceptables, tels que les systèmes de reconnaissance des émotions sur le lieu de travail, la collecte et le stockage de données biométriques sensibles, ou l'évaluation et la notation des performances des employés en fonction de leur comportement.

Un appel à l'action pour lutter contre les risques psychosociaux

Le 28 avril 2025, Journée internationale de commémoration des travailleuses et des travailleurs morts ou blessés au travail, l'ETUI et la CES ont lancé un appel urgent à la lutte contre les risques psychosociaux (RPS) au travail, qui sont souvent la cause « invisible » de la maladie et de la mortalité. Ils ont rappelé quelques données alarmantes : près d'un tiers des travailleurs de l'UE déclarent souffrir de stress, d'anxiété ou de dépression en raison de leur travail. L'épuisement professionnel touche jusqu'à 33 % d'entre eux dans certains pays. Pour la seule année 2015, plus de 10 000 décès ont été liés à des maladies cardiovasculaires et à des dépressions d'origine professionnelle. Le coût économique de ces affections est considérable : les maladies coronariennes liées aux RPS coûtent à l'Union européenne jusqu'à 14,2 milliards d'euros, et la dépression jusqu'à 103,1 milliards d'euros, dont 87 % sont supportés par les employeurs (absentéisme et congés maladie). Cet événement a permis de sensibiliser à la prévention des RPS, qui n'est pas seulement une question économique ou législative, mais aussi une question de dignité et de droits fondamentaux. Le message est clair : la protection de la santé mentale des travailleurs nécessite une action urgente et durable.

HesaMag

#26

1^{er} semestre 2022 Dossier spécial L'envoi des risques psychosociaux • Europe Comment mettre à profit 2000 milliards d'euros d'argent public pour aider les travailleurs? • Monde Tillynn et les ouvrières de l'électronique • Mouvement syndical Faire vivre le mouvement syndical en temps de guerre



HesaMag

#27

1^{er} semestre 2022 Dossier spécial Amiante: il est urgent d'agir • Europe En Grande-Bretagne, les sages-femmes à bout de souffle • Mouvement syndical Assiste-t-on à une renaissance de la négociation collective en Roumanie? • Monde Y fait frette ou en coupe? affronter le climat du Québec sur les chantiers de construction



HesaMa HesaMag

#28

2^e semestre 2022 Dossier spécial Les travailleurs face aux enjeux climatiques • Europe Le métravers, le futur du télétravail? • Mouvement syndical Ukraine: le travail et la guerre • Monde Le collier caché de notre thé du matin • À lire Les multiples facettes de la santé des femmes au travail



#29

2^e semestre 2024 Dossier spécial Décrypter les enjeux de la révolution de l'IA • Europe REACH, chronique d'une révision sans cesse retardée • Mouvement syndical Semaine de quatre jours: une question symbolique? • Monde L'impression de la pierre artificielle en Australie: un tournant historique • À lire Au cœur du burn-out



HesaMag 31 « Intégrer le genre dans la santé et sécurité au travail »

HesaMag est envoyé gratuitement deux fois par an par la poste aux gens qui en font la demande via <https://crm.etui.org/node/187>. Les anciens numéros peuvent être commandés ou téléchargés gratuitement sur www.etui.org.

HesaMail, la newsletter électronique de l'ETUI en santé et sécurité au travail. Si vous désirez recevoir une fois par mois un résumé de l'actualité concernant la santé et la sécurité au travail, abonnez-vous gratuitement à HesaMail, la

newsletter électronique bilingue (français et anglais) de l'ETUI. Il suffit de remplir le formulaire en ligne disponible sur <https://www.etui.org/fr/Newsletters>

RGPD: L'ETUI respecte votre vie privée, lire les conditions sur notre site web.