

Octobre 2007

EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION
COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION



Rapport sur l'enquête du CSEE sur le stress au travail des enseignants

Par Henrik Billehøj



Ce projet a été mené avec l'aide financière de la Commission Européenne.

Table des matières

| | |
|--|----|
| 1. Introduction | 3 |
| 1.1. Contexte | 3 |
| 1.2. But et méthodologie | 4 |
| 1.3. Organisations et pays participant à l'enquête | 5 |
| 2. Stresseurs et indicateurs de stress chez les enseignants | 6 |
| 2.1. Stresseurs | 6 |
| 2.2. Indicateurs de stress | 10 |
| 2.3. Différences de classement des stresseurs et des indicateurs de stress selon les pays ... | 12 |
| 3. Le système actuel de régulation du stress au travail des enseignants | 13 |
| 3.1. La directive-cadre européenne sur la santé et la sécurité au travail..... | 14 |
| 3.2. Le système d'évaluation du risque de stress au travail | 15 |
| 3.2.1. Information générale sur l'évaluation du risque en matière de santé et sécurité au travail..... | 15 |
| 3.2.2. Le système d'évaluation du risque spécifique de stress au travail dans les Etats membres de l'UE/AELE et les pays candidats | 17 |
| 3.2.3. La base juridique du système d'évaluation spécifique du risque de stress au travail | 20 |
| 3.2.4. Mise en œuvre du système d'évaluation du risque de stress au travail dans les écoles et autres types de mesures préventives | 22 |
| 4. Bonnes pratiques et problèmes rencontrés lors de la mise en application du système d'évaluation du risque de stress au travail | 25 |
| 5. L'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le stress au travail..... | 29 |
| 6. Conclusion..... | 32 |
| 7. Annexes | 34 |

1. Introduction

1.1. Contexte

Le 8 octobre 2004, la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP ont signé l'accord-cadre sur le stress au travail, qui doit être mis en œuvre avant le 8 octobre 2007 par toutes les organisations membres des signataires. Comme mentionné dans l'introduction de cet accord-cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens, « *Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont inclus cette question dans le programme de travail du dialogue social 2003-2005.* »

Il ne fait absolument aucun doute que les enseignants sont parmi les personnes les plus touchées par le stress au travail. La charge de travail croissante des enseignants, la surcharge due aux nombreux rôles qu'ils sont censés assumer, l'augmentation du nombre d'élèves par classe et les comportements inacceptables qu'adoptent de plus en plus d'élèves sont quelques-unes des tendances identifiées par plusieurs pays européens comme des facteurs d'augmentation des maladies liées au stress. En conséquence, il s'agit d'un thème qui mérite de retenir bien davantage l'intérêt des syndicats d'enseignants, particulièrement dans le contexte des relations de travail et du dialogue social.

Le CSEE met actuellement en œuvre un projet d'un an (courant du 1^{er} novembre 2006 au 1^{er} décembre 2007) intitulé « Amélioration de l'expertise sur le stress au travail pour les enseignants et assistance aux organisations membres du CSEE dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord-cadre CES-UNICE/UEAPME-CEEP sur le stress au travail ». Six syndicats d'enseignants sont partenaires à ce projet : le Lärarförbundet (Suède), le GEW (Allemagne), le FNE (Portugal), l'ESTUS (Slovénie), le MUT (Malte) et la Section nationale Education de Solidarnosc (Pologne). Henrik Billehøj (DLF, Danemark) est l'expert du projet.

L'objectif principal du projet est d'améliorer l'expertise et d'échanger des informations et les meilleures pratiques sur le stress lié au travail chez les enseignants. Le projet inclut plus spécifiquement les priorités suivantes :

1. évaluer et améliorer l'expertise des syndicats d'enseignants sur les causes du stress des enseignants, ses effets et les approches visant à l'éliminer ou en tout cas à le réduire ;

2. promouvoir le développement de relations professionnelles sur ce thème depuis la perspective du secteur de l'éducation ;
3. évaluer l'accord-cadre autonome adopté par la CES, l'UNICE/UEAPME-CEEP sur le stress au travail dans « la perspective des enseignants » ;
4. assister les organisations membres du CSEE dans la mise en œuvre et le suivi de l'Accord-cadre mentionné ci-dessus.

Diverses activités ont été menées afin de réaliser ces objectifs. La présente enquête est une composante importante du projet.

1.2. But et méthodologie

Le présent rapport est une synthèse des réponses au questionnaire en annexe 1, qui a été envoyé à toutes les organisations membres du CSEE ainsi qu'à toutes les organisations associées dans tous les Etats membres de l'UE et de l'AELE et dans les pays candidats en mars 2007. Ce questionnaire vise à rassembler auprès des répondants des informations utiles quant à l'identification des stressés et des indicateurs de stress liés au travail des enseignants dans les secteurs de l'éducation primaire, secondaire et professionnelle. Par ailleurs, le questionnaire avait également pour but de déterminer, d'une part, jusqu'à quel point est mise en œuvre la directive-cadre européenne 89/391/EEC sur la santé et la sécurité au travail¹ (ci-après appelée directive-cadre) dans les différents pays – concrètement, en rassemblant des informations sur les systèmes d'évaluation des risques sur le stress lié au travail et plus particulièrement sur la mise en place de ce système dans les écoles – et d'autre part, la connaissance que les syndicats d'enseignants ont de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens² et l'application qu'ils en font. Enfin, l'enquête donne quelques exemples de bonnes pratiques pour la prévention et le traitement du stress au travail dans les écoles.

Un élément important à prendre en considération porte sur la formulation des questions : c'est une entreprise hasardeuse, étant donné que les facteurs et indicateurs de stress peuvent faire l'objet de différentes interprétations susceptibles d'engendrer des perceptions différentes. Pour faciliter la tâche aux répondants, le questionnaire comprend des définitions concrètes des

¹ Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail

² L'accord-cadre sur le stress au travail a été signé par l'UNICE/UEAPME, le CEEP et la CES le 8 octobre 2004. Cet accord doit être mis en œuvre par les organisations membres des parties signataires dans les trois années qui suivent la date de la signature.

facteurs et indicateurs de stress ainsi que des informations sur le système d'évaluation du risque.

Il convient de souligner que le questionnaire ne visait pas à ouvrir la voie à une recherche scientifique sur les causes et les conséquences du stress chez les enseignants, et il faut par conséquent en interpréter les résultats avec une certaine réserve. L'un des buts les plus importants de cette enquête est l'application fructueuse de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens par les syndicats d'enseignants nationaux. Par opposition à un exercice théorique qui consiste à adresser le questionnaire aux enseignants eux-mêmes et à utiliser un instrument méthodologique pour l'évaluation des facteurs psycho-sociaux du stress au travail, notre démarche vise essentiellement à améliorer la connaissance qu'ont les syndicats de ce thème, à les y sensibiliser davantage et à promouvoir les échanges d'informations entre les syndicats de différents pays. C'est pour cette raison que le questionnaire a été adressé délibérément aux organisations membres du CSEE. Les résultats de cette enquête nous aideront à appuyer les organisations membres du CSEE dans l'application de l'accord-cadre. Un projet du présent rapport sera présenté et discuté au séminaire du CSEE qui se tiendra à Ljubljana les 21 et 22 septembre 2007.

1.3. Organisations et pays participant à l'enquête

Le questionnaire a été envoyé aux 115 organisations membres et organisations associées que le CSEE compte dans l'UE/l'AELE et dans les pays candidats. Au total, 38 syndicats représentant 27 pays ont répondu. Certains syndicats représentent des enseignants dans plus d'un des trois secteurs de l'éducation sur lesquels porte l'enquête. Au total, 32 réponses proviennent de syndicats représentant le secteur primaire, 30 du secteur secondaire et 22 du secteur de l'enseignement et de la formation professionnels.

Le nombre limité de réponses (38) ne permet pas de tirer de conclusions définitives. Toutefois, les réponses données permettent de dégager des tendances intéressantes sur le stress au travail chez les enseignants, sur les systèmes nationaux d'évaluation du risque du stress au travail et sur la connaissance des mesures d'application de l'accord-cadre européen.

L'annexe 2 contient la liste des syndicats qui ont répondu au questionnaire. Elle ventile les syndicats par pays et fournit des données quant à la manière dont ils sont organisés dans les trois secteurs de l'éducation soumis à l'enquête. Le fait que des syndicats de trois secteurs de l'éducation (primaire, secondaire et professionnelle) de 27 pays européens ont répondu au

questionnaire permet de procéder à des comparaisons valables, s'agissant tout particulièrement des stressseurs et indicateurs de stress. L'analyse des comparaisons négligera le nombre de membres que comptent les syndicats, car les informations dignes d'intérêt pour cette étude émanent des experts syndicaux chargés de la santé et de la sécurité, lesquels ont mis à profit l'expérience et les connaissances qui leur sont traditionnellement reconnues.

2. Stressseurs et indicateurs de stress chez les enseignants

La première partie du questionnaire concerne d'une part les stressseurs en tant que causes ou facteurs du stress affectant les enseignants dans leur travail quotidien, et d'autre part, les indicateurs de stress prouvant l'incidence passée ou présente du stress.

2.1. Stressseurs

Il a été demandé aux syndicats d'attribuer à seize stressseurs une note allant de 1 (incidence la plus faible) à cinq (incidence la plus élevée)³. Ces stressseurs couvrent différents aspects de la vie professionnelle d'un enseignant. Ainsi les stressseurs liés au travail porteront-ils par exemple sur le contenu du travail, les conditions de travail, l'environnement de travail et les relations avec les collègues, les incertitudes liées à la profession et les possibilités de carrière, le respect de l'intégrité personnelle, etc. Le tableau 1 les classe d'après la moyenne des réponses données par les 38 syndicats ayant participé à l'enquête.

Tableau 1 : Classement des stressseurs en fonction de l'évaluation des syndicats d'enseignants

| Classement des stressseurs | Note moyenne |
|--|--------------|
| 1. Charge de travail / Intensité du travail | 3.80 |
| 2. Surcharge des rôles | 3.61 |
| 3. Accroissement de la taille des classes par enseignant | 3.52 |
| 3. Comportement inacceptable des élèves | 3.52 |
| 5. Mauvaise gestion de l'école / manque de soutien de la direction | 3.29 |
| 6. Insuffisance des moyens de l'école / manque de ressources | 3.07 |
| 7. Mauvais climat social / mauvaise atmosphère dans l'école | 3.00 |
| 8. Manque de reconnaissance sociale de la profession enseignante | 2.96 |
| 9. Croyances contre-productives | 2.84 |
| 9. Peur des conflits | 2.84 |
| 11. Manque de soutien de la part des parents | 2.79 |
| 12. Salaires bas | 2.69 |
| 13. Appréhension de l'évaluation | 2.53 |
| 14. Manque de soutien social de la part des collègues | 2.41 |

³ Veuillez noter que l'annexe 1 de la présente enquête, contient une définition des facteurs et indicateurs de stress.

| | |
|--|------|
| 15. Insécurité et instabilité de l'emploi | 2.27 |
| 16. Absence de possibilités de développement de carrière | 2.25 |

Il ressort de ce tableau que les syndicats classent le stresser « Charge de travail/Intensité du travail » comme le stresser (de loin) le plus important, le stresser « Surcharge des rôles » occupant la deuxième place. Ceci indique que la charge de travail combinée à la multiplication des responsabilités et rôles représente le principal stresser pour les enseignants.

A l'exception du stresser « Comportement inacceptable des élèves » qui constitue un problème grave dans la majorité des pays européens et dont l'importance ne cesse de croître, les stressers suivants mentionnés dans le classement sont davantage liés à la gestion du travail dans l'école ou à l'administration de l'école, par exemple « Accroissement de la taille des classes par enseignant » (troisième place), « mauvaise gestion de l'école » (cinquième place) et mauvais climat social/mauvaise atmosphère dans l'école » (septième place). Il convient de noter que les syndicats ne perçoivent pas le « manque de soutien social de la part des collègues » (quatorzième place) comme un stresser important mais que ce stresser souligne les problèmes liés à la gestion de l'école et au manque de soutien de la direction.

Nous pouvons par conséquent assumer que les stressers les plus importants pour les syndicats d'enseignants sont liés à l'organisation du travail et aux processus de travail (modalités de la durée de travail, contenu et répartition des tâches) ainsi qu'aux conditions et à l'environnement de travail. Les résultats donnent à penser que les syndicats nationaux d'enseignants sont surtout préoccupés par la gestion des tâches sur le lieu de travail. Dans le cadre de la prévention du stress au travail, il faut que les tâches des enseignants soient compatibles avec les ressources et capacités individuelles en termes de temps et de charge de travail.

Il convient tout particulièrement de mentionner que le classement des stressers met également en lumière que des préoccupations syndicales traditionnelles comme les salaires, la stabilité de l'emploi et le développement de la carrière arrivent en fin de liste et que les syndicats d'enseignants rangent les préoccupations liées à la vie quotidienne de l'école parmi les risques de stress les plus importants pour les enseignants. Comme il ressort de la moyenne générale figurant au tableau 1 ci-dessous, les stressers liés aux conditions de travail tels que « Bas salaires » et « Instabilité et insécurité de l'emploi » se classent respectivement à la douzième et à la quatorzième places.

En outre, les syndicats nationaux ont été invités à inclure dans leurs réponses au questionnaire d'autres stressseurs qu'ils estiment être une source de risque pour la santé des enseignants dans leur pays. Les syndicats DLF (Danemark) et CGIL (Italie) ont ajouté le « changement » comme stressseur important pour les enseignants (cote 4 accordée par les deux syndicats). Le CGIL souligne que ces changements ont une incidence plus forte lorsqu'ils résultent de réformes menées dans le secteur de l'éducation sans consultation aucune des partenaires sociaux. Le syndicat italien mentionne également le stress lié au plus grand nombre d'enfants ayant des besoins spécifiques et d'enfants issus de l'immigration, ainsi que le manque de formation supplémentaire (formation initiale ou formation en cours de service) destinée aux enseignants. Le CGIL a donné une cote élevée (4) aux deux stressseurs.

D'autres syndicats ont accordé une attention plus particulière aux stressseurs directement liés aux conditions de travail des enseignants comme le bruit (GEW, Allemagne), la température relevée dans les bâtiments scolaires (SSTA, Ecosse) et le manque de moyens pédagogiques appropriés (SEH, Hongrie). Le syndicat d'Estonie (EEMU) et le SE-UNSA (France) mentionnent le stress engendré par une surcharge de tâches administratives requérant beaucoup de temps de la part des enseignants.

Le tableau 2 ci-dessous illustre les différences de classement des stressseurs rencontrées dans les trois secteurs de l'éducation concernés par l'enquête (enseignement primaire, enseignement secondaire, formation professionnelle).

Tableau 2: Classement des stressseurs dans les différents secteurs en fonction de l'évaluation qui en est faite par les syndicats d'enseignants

| Classement des stressseurs | Ensemble des secteurs | | Primaire | Secondaire | Professionnel |
|--|-----------------------|-------------|----------|------------|---------------|
| | Total | Moyenne | Moyenne | Moyenne | Moyenne |
| 1. Charge de travail / Intensité du travail | 320 | 3.80 | 3,87 | 3,80 | 3,72 |
| 2. Surcharge des rôles | 304 | 3.61 | 3,62 | 3,53 | 3,72 |
| 3. Accroissement de la taille des classes par enseignant | 296 | 3.52 | 3,46 | 3,33 | 3,90 |
| 3. Comportement inacceptable des élèves | 296 | 3.52 | 3,46 | 3,53 | 3,59 |
| 5. Mauvaise gestion de l'école / manque de soutien de la direction | 277 | 3.29 | 3,15 | 3,26 | 3,27 |
| 6. Insuffisance des moyens de l'école / manque de ressources | 258 | 3.07 | 3,00 | 2,93 | 3,36 |
| 7. Mauvais climat social / mauvaise atmosphère dans l'école | 252 | 3.00 | 3,00 | 3,00 | 3,00 |
| 8. Manque de reconnaissance sociale de la profession enseignante | 249 | 2.96 | 2,96 | 2,96 | 3,00 |
| 9. Croyances contre-productives | 240 | 2.84 | 2,81 | 2,83 | 2,95 |
| 9. Peur des conflits | 239 | 2.84 | 2,87 | 2,76 | 2,90 |
| 11. Manque de soutien de la part des parents | 235 | 2.79 | 2,68 | 2,83 | 2,90 |
| 12. Salaires bas | 226 | 2.69 | 2,62 | 2,56 | 2,95 |
| 13. Appréhension de l'évaluation | 213 | 2.53 | 2,53 | 2,53 | 2,54 |
| 14. Manque de soutien social de la part des collègues | 203 | 2.41 | 2,25 | 2,36 | 2,72 |
| 15. Insécurité et instabilité de l'emploi | 191 | 2.27 | 2,25 | 1,96 | 2,72 |
| 16. Absence de possibilités de développement de carrière | 189 | 2.25 | 2,25 | 2,10 | 2,45 |

A quelques exceptions près, les trois secteurs de l'éducation, les trois secteurs de l'éducation dressent le même classement des stressseurs. Les cinq premiers stressseurs sont communs aux trois secteurs sur lesquels porte l'enquête. Toutefois, on constate que le stressseur moyen le plus important « Charge de travail /intensité du travail » figure en première place tant pour l'éducation primaire que pour l'éducation secondaire alors qu'il arrive en deuxième place pour la formation professionnelle. Pour le secteur de la formation professionnelle, le stressseur le plus important est l' « Accroissement de la taille des classes par enseignant », alors que dans l'éducation primaire et dans l'éducation secondaire, il occupe respectivement la troisième et la quatrième place. Les quatre stressseurs qui obtiennent la cote la plus basse sont également communs aux trois secteurs, leur classement ne présentant que de légères différences. Une différence intéressante concerne le stressseur « Instabilité et insécurité de l'emploi » qui n'obtient qu'une cote de 2,10 dans l'éducation secondaire mais 2,25 dans l'éducation primaire et même 2,45 dans la formation professionnelle.

2.2. Indicateurs de stress

Un travailleur exposé à des facteurs de risque sur le lieu de travail peut présenter des réactions au stress. On peut les ranger en trois catégories : réactions physiologiques, réactions psychologiques et réactions comportementales ; on les appelle les indicateurs de stress. En tant que tels, ils indiquent la présence de risques de stress sur le lieu de travail. Si les réactions au stress persistent pendant un certain temps sans que la moindre mesure préventive ne soit prise sur le lieu de travail – réduction du nombre et / ou de l'intensité des stresseurs – elles peuvent devenir permanentes et donc perdre leur caractère de réversibilité, au détriment de la santé des travailleurs.

Le score moyen des indicateurs de stress (voir [tableau 3](#) ci-dessous) indique sans aucune ambiguïté que l'indicateur « Syndrome d'épuisement professionnel/ dépression / épuisement émotionnel) est le plus fréquent, avec un score moyen de 3,62. Il convient de souligner ici que cet indicateur est la conséquence d'une exposition de longue durée aux risques de stress sur le lieu de travail, et que les syndicats d'enseignants y voient la réaction au stress la plus importante pour les enseignants, sa cote étant nettement plus importante que celle des autres indicateurs.

Tableau 3: Classement des indicateurs de stress par les syndicats

| Classement des indicateurs de stress | Score moyen |
|---|--------------------|
| 1. Syndrome d'épuisement professionnel / dépression / épuisement émotionnel | 3.62 |
| 2. Absentéisme élevé / maladie | 2.60 |
| 3. Troubles du sommeil / insomnie | 2.51 |
| 4. Maladies cardiovasculaires / Symptômes de maladies cardiovasculaires | 2.50 |
| 5. Conflits interpersonnels fréquents | 2.42 |
| 6. Migraines | 2.39 |
| 7. Hypertension / tension artérielle élevée | 2.34 |
| 8. Désordre gastro-intestinal | 2.08 |
| 9. Rotations fréquentes dans le personnel | 1.67 |
| 10. Dépendances (alcool, tabac, drogues) | 1.48 |

L'indicateur « Absentéisme élevé / maladie » occupe la deuxième place, suivi des indicateurs « Troubles du sommeil / insomnie » et « Maladies cardiovasculaires /Symptômes de maladies cardiovasculaires ». Une maladie grave, par exemple une maladie cardiovasculaire, atteint le score moyen de 2,50 et se trouve en haut sur la liste. Ces maladies sont également considérées

comme une détérioration irréversible et permanente de la santé, résultant d'une exposition de longue durée au stress.

En outre, il faut souligner que deux indicateurs « Rotations fréquentes du personnel » et « Dépendances (alcool, tabac, drogues) ont obtenu une cote moyenne inférieure à 1,70, ce qui les place respectivement en neuvième et dixième positions, sur dix indicateurs.

Le tableau 4 ci-dessous classe les indicateurs de stress par secteur de l'éducation. Il est manifeste que l'indicateur « Syndrome d'épuisement professionnel / dépression / épuisement émotionnel » s'avère prédominant pour les trois niveaux d'éducation. Toutefois, il est plus important dans l'éducation primaire (score moyen 3,75) et dans l'éducation secondaire (score moyen 3,70) que dans le secteur de la formation professionnelle (score moyen 3,45). Par ailleurs, l'indicateur « Absentéisme élevé / maladie » semble plus important dans la formation professionnelle (2,68) que dans l'éducation primaire (2,53) et dans l'éducation secondaire (2,56).

Tableau 4: Classement des indicateurs de stress par secteur de l'éducation

| Classement des indicateurs de stress | Tous les secteurs | | Primaire | Secondaire | Professionnel |
|---|-------------------|-------------|----------|------------|---------------|
| | Total | Moyenne | Moyenne | Moyenne | Moyenne |
| 1. Syndrome d'épuisement professionnel / dépression / épuisement émotionnel | 307 | 3.62 | 3,75 | 3,70 | 3,45 |
| 2. Absentéisme élevé / maladie | 217 | 2.60 | 2,53 | 2,56 | 2,68 |
| 3. Troubles du sommeil / insomnie | 212 | 2.51 | 2,68 | 2,50 | 2,31 |
| 4. Maladies cardiovasculaires / Symptômes de maladies cardiovasculaires | 209 | 2.50 | 2,46 | 2,46 | 2,54 |
| 5. Conflits interpersonnels fréquents | 207 | 2.42 | 2,59 | 2,43 | 2,31 |
| 6. Migraines | 202 | 2.39 | 2,56 | 2,26 | 2,36 |
| 7. Hypertension / tension artérielle élevée | 196 | 2.34 | 2,43 | 2,16 | 2,40 |
| 8. Désordre gastro-intestinal | 179 | 2.08 | 2,31 | 1,93 | 2,13 |
| 9. Rotations fréquentes dans le personnel | 143 | 1.67 | 1,78 | 1,56 | 1,77 |
| 10. Dépendances (alcool, tabac, drogues) | 126 | 1.48 | 1,56 | 1,56 | 1,31 |

Il ressort de ce classement que la fréquence des indicateurs de stress, qu'ils soient physiologiques, comportementaux ou psychologiques, est quasi identique chez les enseignants. Toutefois, un danger apparaît clairement : les conséquences à long terme de l'exposition au stress comme le syndrome d'épuisement professionnel ou les maladies

cardiovasculaires sont une tendance que l'on retrouve chez tous les enseignants en Europe. Par ailleurs, il est important de signaler (comme c'est aussi le cas pour les stressés) qu'en dépit de quelques exceptions mentionnées ci-dessus, le classement des indicateurs de stress présente les mêmes tendances dans les trois secteurs de l'éducation.

En outre, les syndicats d'enseignants ont été invités à ajouter les indicateurs de stress qui ne figurent pas dans le questionnaire et qui affectent les enseignants dans leur pays. Le syndicat allemand GEW indique que les enseignants connaissent souvent des affections des cordes vocales et des troubles musculo-squelettiques. Le syndicat estonien (EETPU) signale lui aussi ces réactions physiologiques, qui sont le résultat d'une exposition de longue durée au stress.

2.3. Différences de classement des stressés et des indicateurs de stress selon les pays

On peut dégager de fortes similitudes dans le classement des stressés et des indicateurs de stress. Néanmoins, des différences intéressantes pourraient se manifester entre les pays ou régions d'Europe.

Les annexes 3 à 8 mentionnent les réponses des syndicats en fonction du pays et du secteur de l'éducation. Nous mentionnons ci-après les différences les plus intéressantes entre pays :

- Bien qu'il soit classé comme le stressé le plus important, « Charge de travail / intensité du travail » est un des stressés les moins importants pour l'éducation primaire en Autriche, à Chypre et au Portugal.
- Le stressé « Mauvaise gestion de l'école » occupe la cinquième place avec une cote moyenne de 3,34 mais cette dernière n'est que de 2, voire inférieure pour tous les secteurs de l'éducation en Autriche, en Estonie, en Finlande, en Lituanie et en Espagne.
- Le stressé « Mauvais climat social / mauvaise atmosphère dans l'école » occupe la septième place sur la liste des stressés mais sa cote est de 5 (la plus élevée) en Italie, en Bulgarie et en Suisse.
- Le stressé « Manque de reconnaissance sociale de la profession enseignante » dans l'éducation primaire occupe la huitième place en moyenne, mais sa cote atteint 5 en Bulgarie, en Hongrie, en Lituanie, en Roumanie, en Espagne et en Suisse. Le problème se pose avec moins d'acuité à Chypre et en Norvège (score égal à 0) et à Malte, au Portugal et au Royaume-Uni (score égal à 1).

- Le stresser « Croyances contreproductives » obtient un score de 5 en Finlande et en Suède, bien que son classement moyen lui fait occuper la neuvième position.
- Le stresser « Peur des conflits » occupe aussi la neuvième place mais pour la Lituanie et les Pays-Bas, il s'agit du problème le plus important (score égal à 5).
- Le stresser « Bas salaires » est considéré important pour tous les niveaux d'éducation dans un certain nombre de pays PECO. La cote 4 ou une cote supérieure lui est accordée par 7 pays, à savoir la Bulgarie, la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lituanie, la Pologne et la Roumanie, alors que le stresser « Bas salaires » se classe en moyenne à la douzième place.
- Le Portugal a marqué avec la cote la plus élevée 5 le stresser « Appréhension de l'évaluation » et ceci aussi bien pour l'éducation secondaire que pour l'éducation professionnelle, alors que score moyen obtenu par ce stresser est uniquement 2,53.
- La plupart des syndicats, à l'exception de ceux de Bulgarie et de Suède, ne perçoivent pas le « Manque de soutien social de la part des collègues » comme un facteur de stress important.
- Alors qu'il occupe en moyenne la quinzième place sur seize, le stresser « Instabilité et insécurité de l'emploi » obtient la cote la plus élevée pour tous les secteurs de l'éducation en Bulgarie, en Croatie, en République tchèque et en Hongrie.
- La Bulgarie, la Roumanie et la Hongrie donnent des cotes relativement élevées à un grand nombre de stressers et d'indicateurs de stress, ce qui indique que le stress est considéré comme un problème de plus vaste ampleur dans ces pays.

3. Le système actuel de régulation du stress au travail des enseignants

L'adoption de l'Acte unique européen en 1986 a permis de donner un nouvel élan aux mesures prises par la Communauté européenne en matière de santé et de sécurité sur les lieux de travail. L'Acte introduit un nouvel article (article 118a) qui confère au Conseil des ministres le pouvoir d'adopter des directives à la majorité qualifiée. Cette disposition juridique (article 137 actuel du traité CE) permet d'adopter des mesures minimales dans le but de protéger la santé et la sécurité des travailleurs au travail et d'obliger par conséquent les Etats membres dont le niveau de protection est inférieur aux exigences minimales à relever leurs normes. C'est dans ce contexte que fut adoptée la directive-cadre concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleurs au travail.

3.1. La directive-cadre européenne sur la santé et la sécurité au travail

La directive-cadre mentionnée ci-dessus établit l'obligation générale pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. Plus particulièrement, l'article 6 demande à l'employeur d' « adapter le travail à l'homme, en particulier (...) le choix (...) des méthodes de travail, en vue notamment (...) de réduire leurs effets sur la santé ».

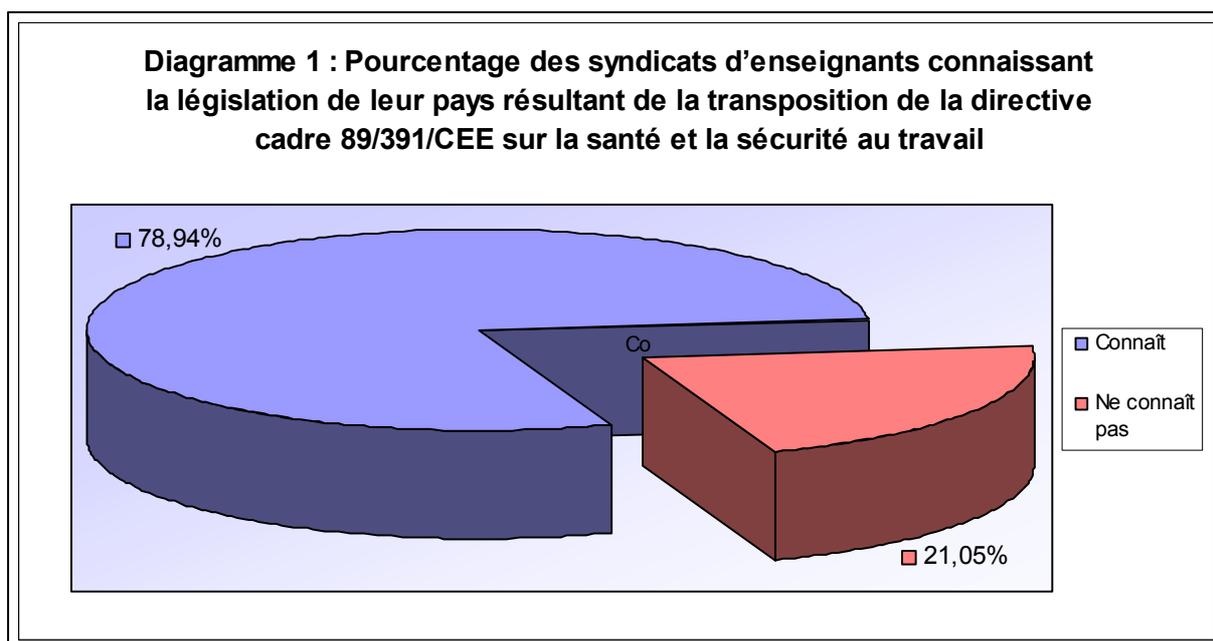
Bien que la directive-cadre ne mentionne pas explicitement le terme « stress », l'interprétation donnée à cette directive par la jurisprudence de la Cour européenne de justice semble établir que, comme stipulé au tiret 15 de ce document législatif, le législateur de l'UE avait l'intention de couvrir tous les risques menaçant la santé et la sécurité des travailleurs⁴, c'est-à-dire leur bien-être physique, mental et/ou social. La Cour européenne de justice préconise également d'élargir l'interprétation des concepts « environnement de travail », « santé » et « sécurité » de l'article 118a (article 137(1)a actuel) du traité CE ; elle se réfère concrètement à la définition du terme « santé » contenue dans le préambule de la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé qui établit que « la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social »⁵.

Etant donné que cette directive constitue la base du cadre légal européen pour l'amélioration de l'environnement de travail afin de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, sa transposition correcte dans la législation nationale revêt une très grande importance.

Le questionnaire du CSEE a sondé la connaissance qu'avaient les syndicats d'enseignants de leurs lois nationales respectives portant sur la transposition de la directive-cadre et les résultats de l'enquête indiquent que 30 des 38 syndicats qui ont répondu déclarent être au fait de la législation de leur pays résultant de la transposition de la directive-cadre. Le diagramme 1 exprime ce chiffre en pourcentage.

⁴ Jurisprudence C-49/00 *Commission vs. Italie*, paragraphe 12

⁵ Jurisprudence C-84/94 – *ROYAUME-UNI vs. Conseil de l'UE*, paragraphe 15



Bien que le pourcentage de syndicats d'enseignants connaissant la législation de leur pays résultant de la transposition de la directive-cadre soit élevé, il existe toutefois un pourcentage non négligeable de syndicats d'enseignants qui ne savent pas comment cette directive a été transposée dans leur droit national. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce déficit de connaissance, comme par exemple la longueur du processus de transposition de ladite directive et les problèmes de conformité qui ont surgi pendant la période de transition. Il ne fait aucun doute que tous ces retards ont eu une grande incidence sur les différents niveaux de mise en œuvre concrète des dispositions de la directive-cadre ainsi que sur la qualité de l'application des mesures de prévention requises.

3.2. Le système d'évaluation du risque de stress au travail

3.2.1. Information générale sur l'évaluation du risque en matière de santé et sécurité au travail

Les paragraphes 2 et 3 de l'article 6 de la directive-cadre établissent l'obligation générale pour les employeurs de dépister les risques pour la santé et la sécurité sur le lieu de travail avant d'introduire des mesures et des actions préventives. Le libellé de l'article se réfère à 9 « principes généraux de prévention », à savoir :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;

- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail ;
- prendre des mesures de prévention collective par priorité à des mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs.

En d'autres termes, un système d'évaluation des risques en matière de santé et sécurité doit être mis en place et la responsabilité en incombe à l'employeur. Il est important de constater que la directive-cadre ne contient pas de liste détaillée des différents risques en matière de santé et de sécurité qui devraient être intégrés dans l'évaluation de risque exigée. Toutefois, comme indiqué plus haut en relation avec la portée générale de la directive-cadre, et conformément au considérant 15 de ce document juridique, il apparaît clairement que les « principes généraux de prévention » englobent tous les risques professionnels (de nature organisationnelle, physique et psychosociale) pesant sur la santé et la sécurité des travailleurs en relation avec leur bien-être physique, mental et/ou social.

Il importe de souligner que la directive-cadre a choisi l'approche de l'évaluation/de la gestion du risque par opposition à d'autres types d'approches moins globales et transparentes, qui ne visent que le niveau individuel ou dans lesquelles les interventions de la direction recourent à une solution donnée sans procéder à un diagnostic préalable (ex-ante) de la situation. La stratégie préconisée par la législation de l'UE implique que des questions précèdent les réponses.

Le processus d'évaluation du risque exigé par la directive-cadre de l'UE, qui est fondamentalement commune à tous les risques se présentant sur le lieu de travail, se décompose en une série d'étapes et d'actions :

- planification de l'évaluation
- identification des stresseurs/risques
- détermination des travailleurs pouvant être affectés, comment et où

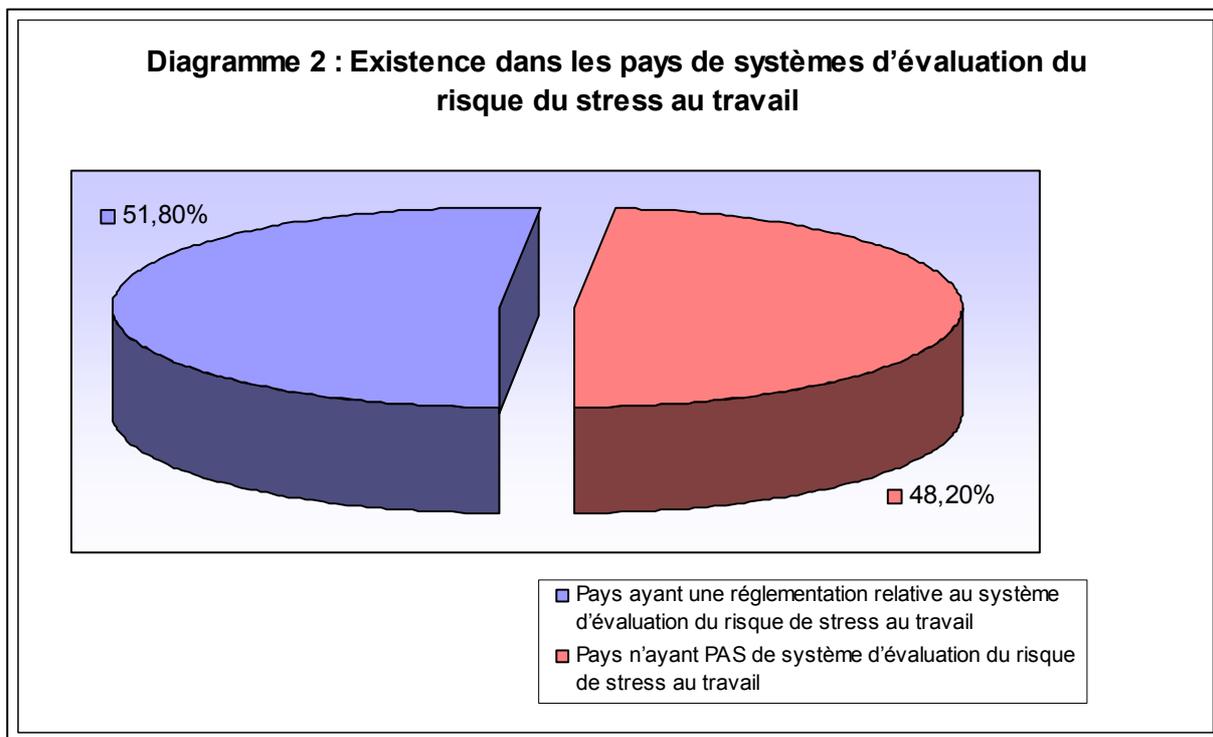
- évaluation du niveau de risque :
 - en identifiant les actions déjà menées ;
 - en déterminant si ces actions sont suffisantes ;
 - si ces actions ne sont pas suffisantes, en déterminant ce qui doit encore être fait.
- enregistrement des résultats ;
- révision de l'évaluation à intervalles adaptés et contrôle de l'incidence des mesures prises.

Associer les travailleurs et leurs représentants à l'ensemble du processus est essentiel pour son succès. Ils devraient être consultés au préalable sur les causes du stress, les groupes affectés et les mesures à prendre pour apporter une aide et prévenir les maladies liées au stress (article 11 de la directive-cadre).

3.2.2. Le système d'évaluation du risque spécifique de stress au travail dans les Etats membres de l'UE/AELE et les pays candidats

Comme mentionné plus haut, le stress au travail peut être traité comme d'autres risques professionnels.

Le questionnaire comportait une question sur l'existence de systèmes d'évaluation spécifiques de risque du stress au travail. Les réponses données par les syndicats d'enseignants nous permettent de conclure qu'un tel système n'existe pas encore partout en Europe. Des mesures spécifiques visant à évaluer et examiner le stress au travail par le biais d'une évaluation du risque existent dans la moitié des Etats membres de l'UE/AELE et des pays candidats représentés dans la présente enquête, soit 14 pays sur 27 (voir annexe 9). Le diagramme 2 ci-dessous reflète en pourcentage l'existence dans les pays concernés d'un système d'évaluation du risque de stress au travail. Bien que le phénomène soit encore sous-estimé dans bon nombre de pays européens, ces chiffres indiquent que le stress au travail est de plus en plus largement reconnu comme un problème de santé pour les travailleurs.



Il ressort des commentaires fournis par les syndicats d'enseignants – qu'ils proviennent de pays ayant une réglementation relative au système d'évaluation du risque de stress au travail ou de pays qui en sont dépourvus – que les problèmes constatés sont similaires. Ainsi, les risques de stress au travail ne sont pas encore considérés avec la même attention au plan national que les autres risques traditionnels sur le lieu de travail (par ex. SSTA, Ecosse; SNES, France; CTUEW, Lituanie; INTO, Irlande; FNE, Portugal). Les syndicats font également observer que les employeurs n'admettent pas que les maladies liées au stress relèvent à la fois du lieu de travail et de la santé (par ex. Lärarförbundet et Lärarnas Riksförbund, Suède; SKOiW NSZZ Solidarnosc, Pologne; LEETU, Lituanie; SSTA, Ecosse). Dans certains cas, le manque de sensibilisation du côté des employeurs mais aussi des travailleurs, se trouve renforcée par le fait que les maladies liées au stress ne figurent pas dans les nomenclatures officielles nationales des maladies professionnelles (SNES, France; SKOiW NSZZ Solidarnosc, Pologne).

Il faut aussi souligner que la diversité des systèmes nationaux est telle que le profil exact d'une évaluation spécifique du risque de stress au travail ne peut être défini qu'avec difficulté. Les quelques exemples ci-dessous illustrent cette difficulté : il s'agit de commentaires formulés par les syndicats nationaux en réponse au questionnaire.

Dans certains pays, l'évaluation spécifique du risque de stress au travail s'intègre dans un cadre juridique plus général sur la santé et la sécurité au travail : la législation nationale ou les

règlements y font référence à quelques obligations spécifiques auxquelles doivent satisfaire les employeurs, par ex. prévenir les risques psychosociaux ou assurer le bien-être, etc. Dans la pratique, ce type de règlements crée un modèle particulier à même de prendre en charge les maladies liées au stress et la prévention de ces dernières.

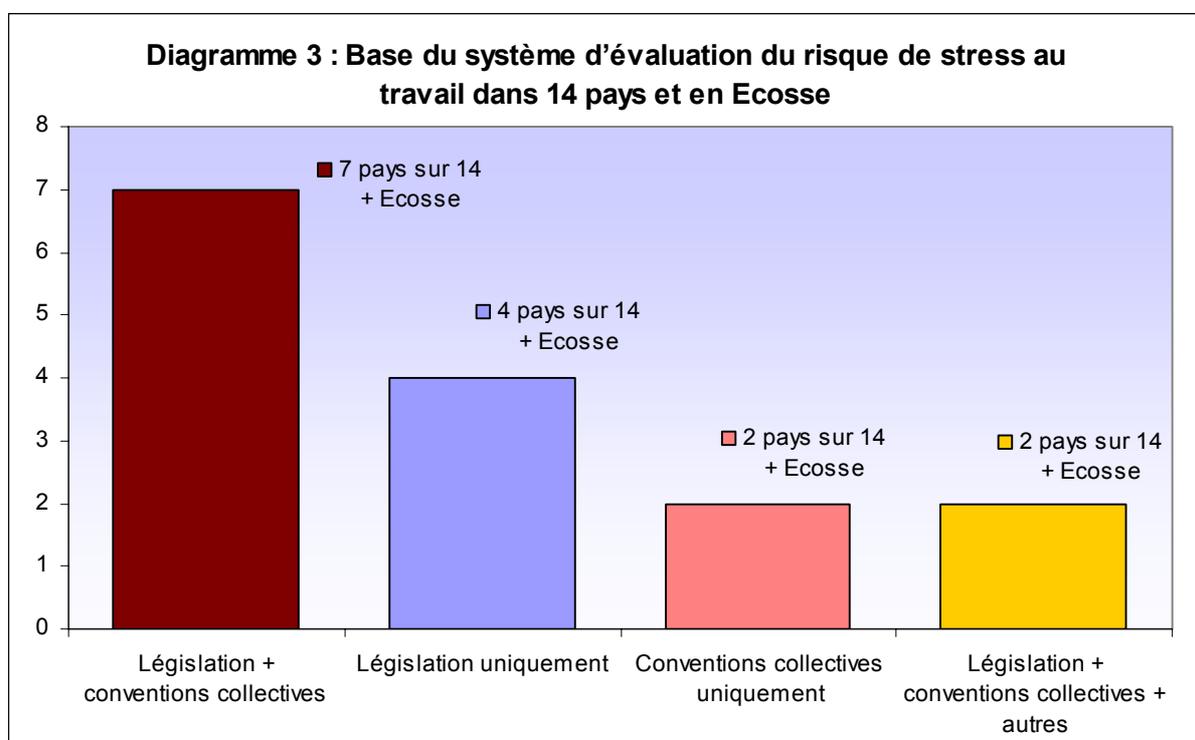
La **Suède** est un bon exemple de ces particularismes : la « gestion systématique de l'environnement de travail » étend son champ d'action aux questions liées au stress. La **Lituanie** ne dispose d'aucune législation relative à un système d'évaluation du risque propre au stress lié au travail. Toutefois, aux termes de la loi sur la santé et la sécurité, les employeurs doivent veiller, pour autant que ce soit raisonnablement faisable, à la santé physique et psychologique ainsi qu'à la sécurité et au bien-être de leurs travailleurs. En **Irlande**, la législation nationale en matière de santé, de sécurité et de bien-être au travail peut servir à identifier et prévenir le stress potentiel au travail. Les syndicats d'enseignants signalent par ailleurs dans leur rapport qu'aucune stratégie spécifique en matière de santé au travail n'a été mise en place pour le secteur de l'éducation.

En **Allemagne**, la loi sur la santé et la sécurité adoptée en 1996⁶, qui transposait la directive-cadre dans le droit national, établit l'obligation pour les employeurs d'effectuer des évaluations du risque sur le lieu de travail. Ce système ne concerne pas spécifiquement le stress lié au travail, mais de manière plus large, tous les risques pour la santé et la sécurité auxquels les travailleurs sont confrontés sur le lieu de travail. Ce système n'a été appliqué au secteur de l'éducation que dans une certaine mesure, couvrant en partie le stress lié au travail. La difficulté réside dans le fait qu'en Allemagne, les Etats fédérés (Bundesländer), compétents sur leur territoire pour les questions d'éducation, ont des approches différentes de la mise en place d'un système d'évaluation du risque dans l'éducation. En conséquence, ce système d'évaluation du risque n'existe que dans les écoles des Etats fédérés qui estiment qu'il s'agit d'un instrument essentiel pour la santé et la sécurité dans les écoles. Les syndicats d'enseignants allemands s'inquiètent de la tendance à transférer la responsabilité en matière d'évaluation du risque vers les directeurs d'écoles qui, bien souvent, ne disposent ni des connaissances spécifiques ni des ressources nécessaires au respect de leurs obligations en la matière. De manière générale, il n'existe pratiquement aucune mesure spécifique de prévention du stress.

⁶ http://de.osha.europa.eu/docs/legislation/arbeitschutzgesetz_englisch.pdf

3.2.3. La base juridique du système d'évaluation spécifique du risque de stress au travail

Afin de comprendre le modus operandi du système d'évaluation du risque, il est important d'identifier avec précision les types d'instruments juridiquement contraignants sur lesquels se fonde le système. Toutefois, au vu de la portée générale de ces législations nationales, qui traitent de la santé et de la sécurité au travail de manière générale, certains pays ont estimé que des directives plus spécifiques étaient nécessaires afin de mettre en place un système portant spécifiquement sur le stress au travail. Le diagramme 3 ci-dessous reflète la situation prévalant dans 14 pays ayant déclaré disposer d'un système d'évaluation spécifique du risque de stress au travail⁷:



En outre, deux autres pays se sont dotés de diverses mesures supplémentaires complétant la législation et les conventions collectives, qui visent à renforcer le système d'évaluation du risque de stress au travail :

- au Danemark, des conventions locales complètent les conventions collectives négociées au plan national ;
- en Estonie, les syndicats négocient avec les autorités locales l'octroi de meilleures conditions aux enseignants et mènent des enquêtes sur le temps de travail et les tâches des enseignants.

⁷ Ce diagramme inclut l'Ecosse dans la liste des 14 pays ayant un système d'évaluation du risque de stress au travail

Dans 2 pays sur 14 + Ecosse (Pays-Bas et Slovaquie), le système d'évaluation du risque de stress au travail se base exclusivement sur les conventions collectives. Cette situation peut être mise en relation avec l'absence de législation nationale spécifiquement axée sur le stress. En conséquence, les partenaires sociaux ont pris l'initiative de créer un tel système en coopération avec les représentants des travailleurs.

La situation est similaire en Slovénie⁸, où les partenaires sociaux nationaux sont engagés dans la négociation d'une convention collective traitant spécifiquement du stress, dans le cadre de leur système de dialogue social tripartite. L'élan ainsi donné à leur système de santé et sécurité sur le lieu de travail résulte de l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le stress au travail (voir aussi section 4 ci-dessous).

Le syndicat POED (Chypre) indique également que les négociations menées dans le contexte du dialogue social facilitent l'intégration dans les conventions collectives des questions touchant au stress au travail des enseignants, par ex. la réduction du nombre d'élèves par classe, l'amélioration de l'infrastructure en classe, etc. Cependant, le syndicat souligne que ces initiatives ne sauraient se substituer à un système approprié d'évaluation du risque de stress au travail, qui est absolument indispensable.

Les réponses au questionnaire du CSEE font apparaître en outre que le stress et son influence sur les maladies professionnelles est une question qui prend de plus en plus d'importance dans l'agenda des syndicats d'enseignants dans l'Europe entière. En ce sens, les syndicats d'enseignants des pays qui ne se sont dotés d'aucun système d'évaluation spécifique du risque de stress au travail (selon les réponses fournies par les syndicats) s'intéressent à cette question et déplorent l'absence de dispositions législatives ou de conventions collectives susceptibles d'appuyer la prévention du stress chez les enseignants.

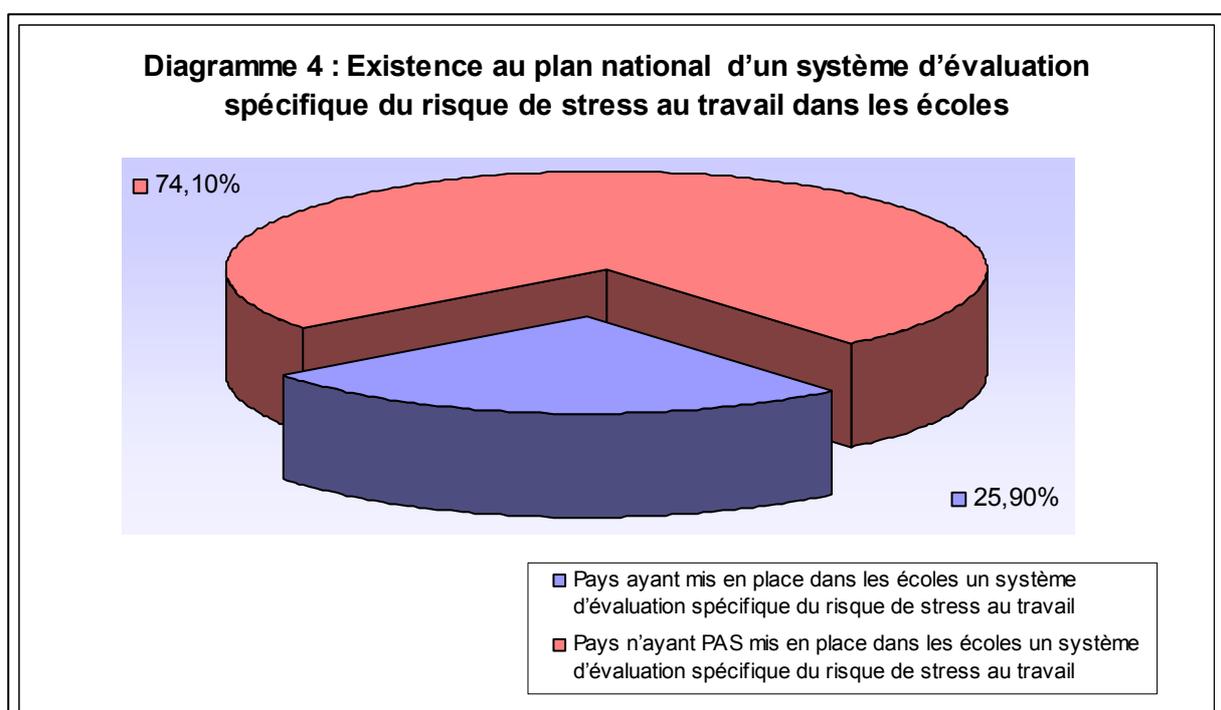
En outre, certains syndicats déplorent que le secteur de l'éducation ne soit pas associé aux conventions collectives couvrant l'ensemble des fonctionnaires (UNSA, France), ou encore qu'aucune politique d'évaluation du risque n'ait été élaborée spécifiquement pour le secteur de l'éducation (POED, Chypre; MUT, Malte).

⁸ Considérant que le système d'évaluation spécifique du risque de stress au travail fait encore l'objet de négociations en Slovénie, ce pays ne fait pas partie de la liste des pays dotés d'un système réglementé.

3.2.4. Mise en œuvre du système d'évaluation du risque de stress au travail dans les écoles et autres types de mesures préventives

Le questionnaire a permis de rassembler d'importantes données sur un autre aspect de la question, à savoir l'existence dans les écoles d'un **système d'évaluation spécifique du risque de stress au travail**. Seuls 7 pays sur les 27 ayant participé à l'enquête ont mis en œuvre un tel système d'évaluation du risque dans les écoles. Il s'agit des pays suivants : Bulgarie, Croatie, Danemark, Estonie, Finlande, Slovaquie et Suède.

Le diagramme 4 ci-dessous illustre cette répartition:



Le système mis en place dans les écoles pour évaluer le risque de stress chez les enseignants diffère également d'un pays à l'autre. Cependant, comme nous pouvons le constater sur le tableau 5 ci-dessous, les syndicats des 7 pays partagent une caractéristique commune : la consultation des représentants syndicaux et/ou des enseignants lors de la mise en œuvre du système d'évaluation du risque à l'école. Le fait que les représentants des travailleurs soient consultés par la direction de l'école est une indication positive, dans la mesure où cette consultation régulière contribue à ce que les travailleurs sont orientés vers tous les processus approuvés pour l'évaluation et la prévention du risque. Cette démarche aide en outre à garantir que ces procédures répondent aux besoins des travailleurs concernés. Par ailleurs, cette consultation est un élément de base de la directive-cadre (voir section 3.1. ci-dessus).

Si la consultation des représentants des enseignants est une tendance commune perceptible dans tous les pays, le soutien apporté par la direction de l'école à la mise en œuvre des mesures préventives sur le stress font défaut dans la plupart des cas. Il faut souligner ici que cette tendance est renforcée encore par les observations complémentaires faites par d'autres syndicats, déplorant le manque général de soutien de la part de la direction des écoles aux activités quotidiennes des enseignants. On rappellera utilement que le manque de soutien de la part de la direction de l'école figure en cinquième place sur la liste des stressseurs les plus importants pour les enseignants, suivant la classification donnée par les syndicats nationaux (voir section 2.1. du présent rapport).

Tableau 5: Ventilation des systèmes nationaux d'évaluation du risque mis en place dans les écoles

| Pays | Syndicat | Analyse du risque visant à identifier les stressseurs | Recours à un savoir-faire extérieur pour l'analyse du risque | Consultation des enseignants et/ou de leurs représentants | Soutien continu de la part de la direction à la mise en œuvre de mesures préventives |
|-------------|--|--|---|--|---|
| Bulgarie | Syndicat des Enseignants Bulgares, SEB | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Croatie | Syndicat de l'éducation de Croatie, ETUC | Non | Oui | Oui | Non |
| Danemark | Fédération nationale danoise des enseignants de la petite enfance et des éducateurs de la jeunesse, BUPL | Oui | Non | Oui | Oui |
| | Danmark Lærerforening, DLF | Oui | Oui | Oui | Non |
| Estonie | Syndicat du personnel de l'éducation d'Estonie, EEPÜ | Oui | Oui | Oui | Non |
| Finlande | Syndicat de l'éducation de Finlande, OAJ | Oui | Oui et non | Oui | Oui et non |
| Slovaquie | ZPSaV NKOS | Oui | Non | Oui | Non |
| Suède | Läraryrket och Lärarnas Riksförbundet, LR | Oui | Oui | Oui | Oui |

Le recours à des experts extérieurs pour l'évaluation du risque et la définition de mesures préventives est également une pratique assez courante. Il peut s'agir de contractants extérieurs mais aussi d'experts dépendant de l'autorité nationale de l'éducation ou de l'inspection du travail. En ce qui concerne l'analyse du risque visant à identifier les stresseurs dans les écoles, pratiquement tous les syndicats déclarent que leur système d'évaluation du risque dans les écoles comprend l'analyse/identification des facteurs de stress pour les enseignants.

Le questionnaire du CSEE fait apparaître en outre les mesures et activités de prévention figurant dans le système d'évaluation du risque mis en place dans les écoles.

Tableau 6: Ventilation des mesures prises dans les différents pays pour prévenir le stress au travail

| Pays | Syndicat | Types de mesures préventives prises dans les écoles | | | |
|-----------|--|---|-------------------------------|-------------------|--------|
| | | Orientées vers le travail | Orientées vers le travailleur | Mesures combinées | Autres |
| Bulgarie | Syndicat des Enseignants Bulgares, SEB | X | | X | |
| Danemark | Fédération nationale danoise des enseignants de la petite enfance et des éducateurs de la jeunesse, BUPL | | | X | |
| | Danmark Laererforening, DLF | | | X | X |
| Estonie | Syndicat du personnel de l'éducation d'Estonie, EPU | X | X | X | |
| Finlande | Syndicat du personnel de l'éducation de Finlande, OAJ | | | X | |
| Slovaquie | ZPSaV NKOS | | | X | |
| Suède | Läraryförbundet et Lärarnas Riksförbund, LR | X | X | X | |

En ce qui concerne les mesures prises dans les écoles pour prévenir le stress au travail, il conviendrait de distinguer les mesures orientées vers le travail et les mesures orientées vers le travailleur. Les mesures orientées vers le travail concernent l'organisation du travail dans une école déterminée, la conception du travail et l'ergonomie, et comprennent des activités telles que des périodes de temps libre pour les enseignants, la limitation du nombre d'élèves par classe, l'amélioration de l'acoustique dans la classe, les conditions de travail, la conception du travail, etc. Les mesures orientées vers le travailleur concernent la capacité de la personne

employée à se préserver des stressseurs et des risques identifiés dans une école donnée. Les mesures visant à renforcer cette capacité seront par exemple la formation des enseignants au stress, les programmes de gestion du stress, les campagnes pour une meilleure information ou une meilleure prise de conscience, le renforcement de l'engagement du travailleur et sa participation au processus de prise de décisions, etc. Les mesures combinées sont un panachage de mesures orientées vers le travail et de mesures orientées vers le travailleur.

Il convient de mentionner ici que les interventions orientées vers le travailleur ciblent le niveau individuel, la personnalité et son style de vie comme étant la source du stress. Ces mesures sont considérées comme moins complexes à mettre en place que les mesures en rapport avec le travail, lesquelles impliquent des changements dans l'organisation, la conception et la nature des tâches confiées aux travailleurs. Cependant, il ressort de l'étude de la littérature scientifique qui a évalué les différentes interventions sur le stress que les interventions orientées vers le travail représentent la meilleure possibilité d'empêcher le stress au travail parce qu'elles visent à éliminer – ou en tout cas à diminuer – les risques de stress dans l'environnement de travail. En outre, comme on a pu le voir dans les sections 3.1. et 3.2 du présent rapport, la directive-cadre juge manifestement prioritaire l'approche de gestion/évaluation du risque fondée sur des mesures prises au niveau de l'organisation par les employeurs.

Comme on l'a vu au tableau 6 ci-dessus, la combinaison de mesures préventives orientées les unes vers le travail et les autres vers le travailleur est une tendance courante, perceptible dans les six pays concernés. Cette approche commune panachant les différents types de mesures préventives est une indication positive pour autant que la priorité accordée à l'approche orientée vers le travail soit assurée. Il en ressort que dans tous les pays disposant d'un système spécifique d'évaluation du risque mis en application dans les écoles, les mesures prises correspondent aux dispositions de la directive-cadre. Il n'est toutefois pas inutile de rappeler que l'étape ultime, particulièrement importante, d'un système d'évaluation du risque, est l'évaluation des activités et des mesures prises dans les écoles.

4. Bonnes pratiques et problèmes rencontrés lors de la mise en application du système d'évaluation du risque de stress au travail

Diverses bonnes pratiques ont été identifiées, sur la base des systèmes nationaux créant l'évaluation du risque pour le stress au travail, dans les écoles et au niveau national :

- En **Bulgarie**, les examens de médecine du travail destinés aux travailleurs sont obligatoires, et il incombe à l'inspection du travail de s'assurer que cet examen a bien lieu et que les fonds que l'Etat affecte à la prévention des maladies professionnelles (le stress figure sur la nomenclature officielle des maladies professionnelles établie par l'Etat) sont effectivement utilisés à cet effet. C'est pour cette raison que les examens médicaux sont obligatoires pour les enseignants sur l'ensemble du pays.
- En **Estonie**, des comités de santé ont été mis en place dans les écoles en septembre 2006, et leurs tâches sont en cours d'exécution, s'agissant en particulier de l'analyse des stressés. Il est fait appel à des experts extérieurs pour la formation en cours de service des enseignants sur des questions telles que les traitements médicaux, les premiers soins, etc.
- La **Finlande** a organisé un atelier sur le bien-être à l'école, avec l'appui de l'Institut finlandais de médecine du travail. Dans les écoles, une équipe de délégués spécialisés dans les questions de santé et de sécurité et de délégués de la médecine du travail apportent leur aide dans la perspective d'assurer le bien-être général des enseignants.
- Le **Royaume-Uni** a mis en place une ligne téléphonique accessible 24h/24h appelée « The Teacherline » (la ligne téléphonique pour les enseignants). Certains sites web concernant le stress des enseignants induit par le travail ont également été créés, par ex. <http://www.untrammelled.co.uk/teacherstress/>.
- Le **Danemark** s'est doté d'un organe spécialisé, le Conseil national de l'environnement du travail pour l'éducation et la science ; il bénéficie de fonds d'Etat. Ce Conseil rassemble les partenaires sociaux du secteur de l'éducation, à savoir le ministère de l'Education, le ministère de la Science, les organisations d'employeurs, les syndicats d'enseignants et les syndicats des chefs et directeurs d'écoles, pour résoudre les problèmes concernant les conditions de travail dans le secteur de l'éducation et de la science. En ce qui concerne le stress, les partenaires se sont accordés sur un modèle de prévention ayant pour but d'équilibrer les ressources et les exigences imposées aux enseignants. Ils publient des brochures et des jeux éducatifs, donnent des conférences et des cours et gèrent un site internet spécialisé. En outre et depuis fin 2000, tous les employeurs doivent impérativement préparer une évaluation des lieux de travail. Il incombe aux employeurs de veiller à préparer une évaluation écrite des lieux de travail, garantissant que tous les problèmes importants de sécurité et de santé sont pris en compte dans les activités en rapport avec la santé et la sécurité dans l'entreprise. L'Autorité danoise compétente pour l'environnement de travail

s'assure que l'entreprise a préparé son rapport écrit à ce sujet, qu'il est possible de le consulter et que les salariés ont participé à la planification et à la concrétisation de cette évaluation. Au niveau syndical, le DLF agissant en coopération avec d'autres syndicats du secteur de l'éducation gère un centre d'appels et un réseau de 40 psychologues qui viennent en aide chaque année à quelque 1000 à 1200 enseignants.

Outre les pays qui disposent d'un système national créant le cadre de l'évaluation du risque et de la prévention du stress, il existe des pays dans lesquels l'essentiel du travail se fait au niveau syndical. Il ressort des réponses données au questionnaire que l'intérêt soutenu pour la question du stress au travail résulte des initiatives prises par les syndicats d'enseignants. Il s'est agi essentiellement de la diffusion d'informations par le biais de la publication d'articles et de brochures, et aussi par l'organisation de formations, de journées et de campagnes d'information. Cependant, certaines directives et certaines procédures d'analyse permettant d'identifier les risques psychosociaux ont été élaborées, tandis que des interventions sur les lieux de travail ont été menées à bien et que cette question faisait l'objet d'études. Ces bonnes pratiques syndicales sont détaillées dans les lignes qui suivent.

- En **France**, des centres d'appels réservés aux enseignants ont été mis en place au niveau de l'administration des universités. En outre, c'est l'institut d'assurance à but non lucratif des travailleurs du secteur de l'éducation⁹ qui mène les recherches sur les questions en rapport avec la santé.
- Il existe en **Allemagne** des sites web intéressants contenant des questionnaires pour l'évaluation du risque, et particulièrement les facteurs psychosociaux¹⁰ et le stress au travail¹¹.
- Le syndicat MUT (**Malte**) souligne l'importance qu'il joue en tant qu'organe de pression/de lobbying afin d'inciter le gouvernement à consentir de nouveaux efforts sur la question.
- En **Pologne**, Solidarnosc a mené sa propre enquête et rassemblé des données sur le stress au travail des enseignants. Ce syndicat organise également des cours à l'intention spécifique des enseignants afin de leur apprendre comment gérer le stress, et il tente de mettre sur pied des groupes de soutien auxquels participent des psychologues et des juristes, qui conseillent les enseignants.

⁹ MGEN : Mutuelle Générale de l'Education Nationale

¹⁰<http://www.kultusportal-bw.de/servlet/PB/-s/oqmlyz1c96cjlqp2r3b157loqu1bp4f1q/show/1211986/Fragebogen.pdf>

¹¹ Par exemple: <http://www.initiative-laut.de/ueberforderung.html> qui offre un avis spécialisé aux enseignants et www.lehrestress.de, qui vise essentiellement à adapter les attitudes, les compétences, les comportements, etc. des enseignants.

- Le syndicat FECCOO (**Espagne**) indique que le système d'évaluation du risque qu'il préconise de mettre en place dans les écoles combine l'étude des données existantes sur les congés de maladie des enseignants, les résultats des enquêtes menées parmi les enseignants et la méthode d'analyse critique ISTAS 21, qui est une adaptation de la méthode CoPsoQ¹².

Les syndicats indiquent également que divers problèmes surgissent lorsqu'il s'agit d'évaluer le stress au travail et d'empêcher son apparition, et ceci en dépit de l'existence ou de l'inexistence d'un système spécifique de régulation du stress au travail dans le pays considéré :

- Le syndicat GEW (**Allemagne**) explique que les comités du personnel doivent souvent passer en justice pour obtenir l'application correcte de leurs droits (et ceci dans le cadre de la loi générale sur la santé et la sécurité au travail). Les écoles, voire les enseignants eux-mêmes doivent s'occuper de la réduction du stress. Le syndicat GEW souligne que l'approche orientée vers le travailleur est celle que préfère la direction plutôt que l'approche orientée vers le travail, requise par la directive-cadre.
- Le syndicat **espagnol** FECCOO souligne le rôle déterminant des syndicats dans la mise en application de la « loi sur la prévention des risques professionnels », en général et dans le secteur de l'éducation en particulier. Les syndicats sont confrontés aux obstructions émanant de la direction, lorsqu'il s'agit d'associer des représentants des travailleurs à l'évaluation des risques professionnels. Même lorsqu'une telle évaluation est effectuée, ce qui est très rare, ses résultats ne sont pas communiqués.
- Le syndicat EEPU (**Estonie**) fait part du manque de fonds pour la mise en œuvre de mesures préventives jugées nécessaires à la fin de l'évaluation du risque.
- En **Suède**, où il existe un système global d'évaluation du risque de stress au travail et qui bénéficie du financement approprié, la difficulté résulte de l'absence de volonté de travailler sur cette question.
- En **Pologne**, Solidarnosc indique qu'il existe bien un système d'évaluation du risque de stress au travail, mais la direction des écoles ne maîtrise pas bien cette question, ce qui a pour conséquence que le système ne peut être adéquatement mis en œuvre dans les écoles.
- Au **Portugal**, il existe une loi qui incorpore certaines pathologies liées au stress, mais aucune autre activité n'est entreprise afin de gérer ces problèmes. De plus, il n'y a

¹² Le COPSOQ (Questionnaire psychosocial de Copenhague) est un instrument global d'évaluation des facteurs de risque psychosocial au travail.

aucune indication sur l'éventuelle mise en œuvre de l'accord-cadre. Le syndicat portugais, FNE, a déjà fait une demande dans ce sens, mais aucune avancée n'a été constatée. Le FNE est conscient de l'importance de ce sujet et est très intéressé par la création d'un réseau européen, entre syndicats au niveau européen et au niveau national, pour gérer les problèmes liés au stress.

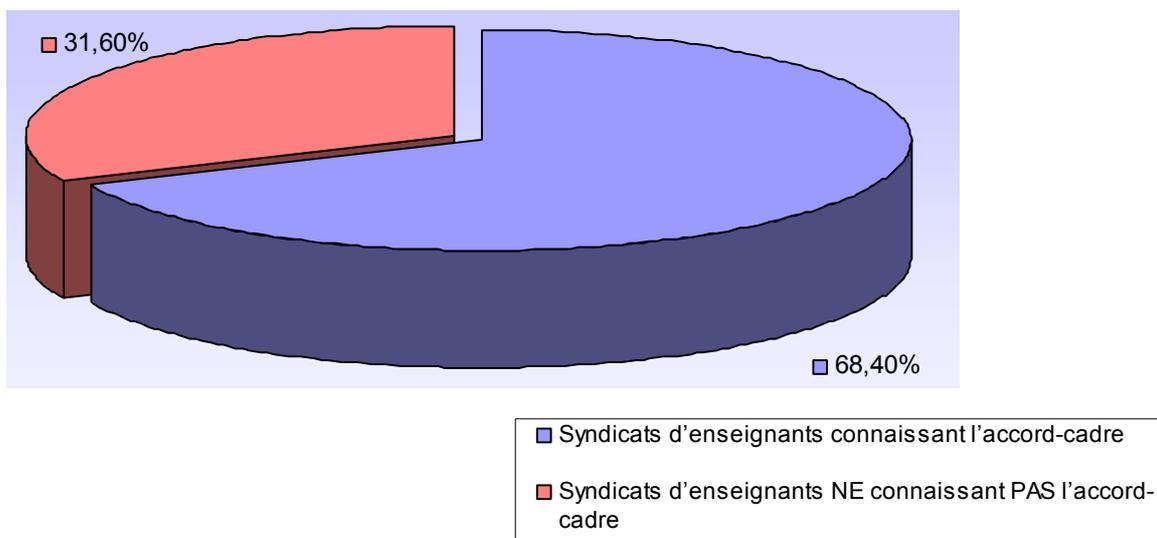
5. L'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le stress au travail

L'accord-cadre autonome sur le stress au travail, signé par les partenaires sociaux européens le 8 octobre 2004, est un contrat contraignant ses signataires et leurs membres à mettre en pratique toutes les mesures possibles de manière à concrétiser les dispositions auxquels ils ont souscrit. Le terme « autonome » est utilisé pour indiquer que les partenaires sociaux ont souscrit volontairement l'accord. L'accord prévoit expressément qu'il doit être mis en œuvre par toutes les organisations membres de la CES, de l'UNICE/UEAPME et du CEEP dans les trois ans de sa signature, avec pour date limite le 8 octobre 2007. Au cours de ces trois ans, les organisations membres des partenaires sociaux européens rendront compte (au plan national et ensemble, représentants des employeurs et des travailleurs) au Comité du dialogue social sur la mise en œuvre de cet accord. Au cours de ces années, le Comité du dialogue social préparera un tableau de synthèse annuel sur le processus de mise en application de l'accord. La quatrième année, le Comité du dialogue social préparera un rapport complet sur la mise en application.

Le texte de l'accord fait clairement référence à la directive-cadre et se fonde sur l'approche d'une évaluation du risque dynamique, visant à la prévention du risque au travail (voir section 3.1. ci-dessus sur la directive-cadre).

Dans l'enquête, il a été demandé aux syndicats s'ils connaissaient l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le stress au travail. Ainsi qu'il ressort du tableau 5, 26 des 38 syndicats participants, soit 68,40%, connaissent bien l'existence de cet accord-cadre.

Diagramme 5 : Pourcentage des syndicats d'enseignants connaissant l'existence de la directive-cadre des partenaires sociaux européens sur le stress au travail



Les 26 syndicats qui connaissent l'accord-cadre sont répartis dans 22 pays, et 11 de ces 26 syndicats ont déjà entamé la mise en œuvre de cet accord-cadre, ce qui signifie que près de 42.30% des syndicats qui ont participé à l'enquête ont entamé le processus de mise en application de l'accord-cadre.

Ces 11 syndicats avaient été invités à préciser de quelle manière ils concrétisent l'accord-cadre dans leur pays et au plan local. On trouvera dans les paragraphes qui suivent un certain nombre de réponses à cette question.

Selon le FECCOO (**Espagne**), l'accord-cadre européen sur le stress au travail est intégré dans les conventions collectives et dans d'autres types de conventions. Le FECCOO informe régulièrement ses membres à ce sujet ainsi que sur le stress au travail et d'autres problèmes de santé et de sécurité propres aux enseignants. En outre, le FECCOO a mené en 2005 diverses activités : campagnes sur la santé et la sécurité au travail, diffusion de lettres d'information consacrées au stress au travail, cours de formation destinés aux représentants syndicaux sur le thème du stress et des « risques psychosociaux ».

En **Pologne**, le syndicat Solidarnosc a pris différentes mesures allant dans le sens de la mise en application de l'accord, lançant un processus de diffusion des informations et de présentation des développements sur le plan politique, dans les organes d'information

syndicaux. En outre, le syndicat organise des séminaires et des réunions sur le stress au travail.

En **Norvège**, le syndicat Utdanningsforbundet œuvre en vue de la mise en application de cet accord dans les programmes d'environnement de travail et dans le cadre de séminaires centralisés. L'accord-cadre n'est guère connu au plan local, selon les syndicats.

A **Malte**, le MUT donne des précisions sur la manière dont il « œuvre sans relâche afin d'assurer la mise en application correcte du cadre juridique relatif à la santé et à la sécurité au travail ». En ce qui concerne les facteurs de stress, le MUT exige la reconnaissance des stresseurs de la part de la Division Education (employeurs), et ceci dans le cadre d'une négociation avec les syndicats d'enseignants. Le syndicat et les autorités du secteur de l'éducation ont récemment signé un accord qui, bien qu'il ne reconnaisse pas directement les stresseurs, améliore les conditions de travail des enseignants sur divers aspects : salaires, possibilités de carrière, zones d'apprentissage réservées spécifiquement dans les écoles aux élèves ayant un comportement inacceptable avec prise en charge par des professionnels ayant reçu une formation spécifique, conseils professionnels pour les enseignants, etc. Le MUT considère que l'ensemble de ces nouvelles dispositions figurant dans l'accord contribueront à réduire le stress au travail chez les enseignants.

Le PDSZ (**Hongrie**) annonce qu'il a mis en chantier une étude sur le stress, visant à mesurer des indicateurs importants. Le gouvernement de Hongrie a été invité à participer à cette étude.

La Confédération des enseignants universitaires (AKAVA – **Finlande**) a mis en application l'accord-cadre et l'a intégré dans la législation finlandaise.

En **Estonie**, les écoles travaillent directement à la mise en œuvre de l'accord. Le syndicat EEPU a mené une enquête sur le temps que les enseignants consacrent à l'exercice de leurs tâches professionnelles ; il en ressort que les autorités nationales et les autorités locales doivent être invitées à mettre à disposition des moyens supplémentaires pour aider le personnel, c'est-à-dire les travailleurs sociaux et les psychologues, avec relèvement du salaire des enseignants en classe.

Selon le BUPL et le DLF (**Danemark**), l'accord-cadre fait partie de l'accord sur les salaires et les conditions de travail qui a été conclu avec les employeurs.

Le POED explique qu'à **Chypre** les mesures qui ont un lien direct avec le contenu de l'accord-cadre, par exemple la diminution du nombre d'élèves par classe, l'amélioration de l'infrastructure scolaire et de l'environnement scolaire, sont négociées avec l'employeur. Cependant, il n'existe pas de politique d'évaluation du risque couvrant les travailleurs actifs dans le domaine de l'éducation.

En ce qui concerne la **Croatie**, le Syndicat de l'éducation déclare avoir identifié les types de causes du stress en se fondant sur une enquête de la CES réalisée parmi les syndicats membres. Se fondant sur les causes en question, le syndicat de Croatie a organisé des séminaires de formation.

En **Bulgarie**, le SEB explique que les comités d'enseignants existant dans les écoles débattent de la question et aident les autorités locales et les directions d'écoles à remédier au problème du stress des enseignants.

Ainsi qu'il ressort des réponses fournies par ces 11 pays, de nombreux syndicats mettent en application l'accord-cadre par le biais d'un large ensemble de mesures. Ces syndicats organisent des cours de formation ou des séminaires à l'usage des enseignants ou des écoles, et mènent des études et en fin de compte, dans de nombreux pays, la question du stress est intégrée dans les conventions collectives et dans la législation.

6. Conclusion

Au total, 38 syndicats représentant 27 pays ont répondu. Certains syndicats représentent des enseignants dans plus d'un des trois secteurs de l'éducation sur lesquels porte l'enquête. Malgré le fait que le nombre limité de questionnaires reçus indique un certain degré d'incertitude quant aux résultats de l'étude, les données permettent de dégager une idée générale de la situation en Europe et peuvent être considérés comme un bon point de départ pour contribuer aux politiques syndicales sur le stress au travail tant au niveau national et qu'au niveau européen.

La prise en charge du stress au travail peut entraîner un regain d'efficacité et le relèvement du niveau de sécurité et de santé, avec pour conséquence des retombées économiques et sociales favorables pour les écoles, les enseignants et la société dans son ensemble. Il faudrait que les syndicats d'enseignants aient une meilleure compréhension de la manière de traiter ce

problème et soient davantage en mesure d'échanger des informations et de communiquer les meilleures pratiques en la matière. Le projet du CSEE « *Amélioration de l'expertise sur le stress au travail pour les enseignants et assistance aux organisations membres du CSEE dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord-cadre CES-UNICE/UEAPME-CEEP sur le stress au travail* » a pour but de faciliter les activités des syndicats sur cette question dans les pays comme au plan européen.

7. Annexes

Annexe 1 : Questionnaire du CSEE sur le stress au travail chez les enseignants

Annexe 2 : Tableau des syndicats d'enseignants ayant répondu à l'enquête et des pays et secteurs de l'éducation qu'ils représentent

Annexe 3 : Tableau des stressseurs classés par pays pour l'éducation primaire

Annexe 4 : Tableau des stressseurs classés par pays pour l'éducation secondaire

Annexe 5 : Tableau des stressseurs classés par pays pour l'enseignement et la formation professionnels

Annexe 6 : Tableau des indicateurs de stress classés par pays pour l'éducation primaire

Annexe 7 : Tableau des indicateurs de stress classés par pays pour l'éducation secondaire

Annexe 8 : Tableau des indicateurs de stress classés par pays pour l'enseignement et la formation professionnels

Annexe 9 : Tableau des pays ayant un système d'évaluation spécifique du risque de stress au travail



QUESTIONNAIRE DU CSEE

ENQUETE AU NIVEAU EUROPEEN SUR LE STRESS AU TRAVAIL POUR LES ENSEIGNANTS

Mars 2007

**Merci de renvoyer ce questionnaire avant le 18 avril
2007**

INTRODUCTION: objectifs et portée

Le présent questionnaire est élaboré dans le cadre du projet “*Amélioration de l’expertise sur le stress au travail pour les enseignants et assistance aux organisations membres du CSEE dans le cadre de la mise en œuvre de l’accord-cadre CES-UNICE/UEAPME-CEEP sur le stress au travail*”.

L’objectif de ce questionnaire est d’identifier les facteurs causaux du stress et ses indicateurs potentiels dans le travail des enseignants ainsi que d’évaluer la reconnaissance et le niveau de mise en œuvre de l’accord-cadre européen sur le stress au travail par les syndicats d’enseignants. Le questionnaire est destiné à toutes les organisations membres du CSEE dans l’Union Européenne et dans les pays candidats (la Croatie, la Turquie, l’ancienne République yougoslave de Macédoine (ARYM)).

Le présent questionnaire ne vise pas à mener une recherche scientifique, mais vise à rassembler des informations sur les différentes tendances au niveau européen quant au stress au travail. N’hésitez pas à y utiliser toute information disponible à partir d’autres études menées au niveau national sur le sujet, à condition que la source de l’information fournie soit citée explicitement (référence concrète aux études ou rapports nationaux pertinents).

DEFINITIONS

Afin de faciliter la compréhension du présent questionnaire, les définitions des termes clés sont fournies ci-dessous :

Appréhension de l’évaluation : Crainte ou anxiété provoquée par le fait/la possibilité d’être évalué.

Danger : Un incident susceptible d’occasionner des blessures.

Désordre gastro-intestinal : Syndrome du côlon irritable.

Indicateur : Un indicateur fournit la preuve qu’un état donné existe réellement ou qu’un résultat précis a été ou pas obtenu.

Surcharge des rôles: A lieu quand un employé doit faire face à différentes tâches ou responsabilités dans le temps de travail qui lui est alloué.

Evaluation des risques : Outil utilisé pour assurer la santé et la sécurité sur le lieu de travail. L'employeur est obligé d'identifier les dangers potentiels pour la santé et la sécurité, d'évaluer le risque qu'ils présentent à causer un dommage et de prendre les mesures de prévention appropriées pour protéger ses employés ainsi que des tiers.

Évaluation et prévention du risque de stress au travail :

Le stress au travail peut être évité et les mesures visant à le réduire peuvent se révéler très rentables. L'évaluation des risques de stress au travail implique les mêmes principes et processus de base que les autres risques sur le lieu du travail. Afin de garantir la réussite de tout le processus, il est indispensable d'y inclure les travailleurs et leurs représentants et de leur demander quelles sont les raisons du stress, quels groupes en sont victimes et quelles solutions envisager.

Les phases d'évaluation et de prévention du risque de stress au travail peuvent se résumer comme suit :

- Analyse des risques : Identifier les stressseurs ;
- Déterminer les personnes qui risquent d'en être victime et de quelle manière ;
- Evaluer le risque en:
 - o identifiant les mesures déjà prises;
 - o déterminant si elles sont suffisantes;
 - o et si ce n'est pas le cas, en déterminant les mesures supplémentaires à prendre.
- Enregistrer les résultats; et
- Réexaminer cette évaluation à des intervalles adéquats et vérifier l'impact des mesures prises.

Croyances contre-productives : surviennent lorsque les enseignants n'arrivent pas à atteindre leurs propres "performances idéales".

Stress et stress lié au travail : (définitions d'après l'accord-cadre sur le stress au travail): *Le stress* est un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent inaptes à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant. L'individu est bien adapté à gérer la pression à court terme, qui peut être considérée comme positive, mais il éprouve une plus grande difficulté face à une exposition prolongée à une pression intensive. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toutes les manifestations de stress au travail ne doivent pas être considérées comme stress lié au travail. *Le stress lié au travail* peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

Indicateur de stress : Un indicateur de stress fournit la preuve qu'un employé a été ou est affecté par un stressseur.

Stresseur : facteur causal du stress.

Comportement inacceptable de la part des élèves : Tout comportement d'élève que l'enseignant considère comme turbulent ou inadmissible.

Charge de travail/intensité du travail : La quantité de travail assignée à un travailleur ou la quantité de travail qu'il est supposé accomplir dans une période de temps donnée.

Répondre au questionnaire:

Les pages suivantes contiennent des questions qui concernent le stress lié au travail des enseignants dans votre pays.

Merci de consacrer une partie de votre temps en répondant à ce questionnaire.

INFORMATIONS GENERALES

Nom du syndicat: _____

Pays: _____

SECTEUR DE L'EDUCATION COUVERT PAR CE QUESTIONNAIRE

(Veuillez cocher la case correspondante et remplir un questionnaire **séparé** pour chaque secteur si nécessaire)

Enseignement primaire Enseignement secondaire Formation professionnelle

STRESSEURS / INDICATEURS DU STRESS CHEZ LES ENSEIGNANTS

1. Veuillez noter chacun des stressseurs suivants chez les enseignants dans votre pays, en estimant leur impact de 1 (impact moindre) à 5 (impact le plus important):

- | | |
|---|--------------------------|
| Mauvaise gestion de l'école/manque de soutien de la direction | <input type="checkbox"/> |
| Mauvais climat social/mauvaise atmosphère dans l'école | <input type="checkbox"/> |
| Peur des conflits | <input type="checkbox"/> |
| Appréhension de l'évaluation ⁽¹³⁾ | <input type="checkbox"/> |
| Accroissement de la taille des classes par enseignant | <input type="checkbox"/> |
| Insuffisance de moyens de l'école / manque de ressources | <input type="checkbox"/> |
| Absence de possibilités de développement de carrière | <input type="checkbox"/> |
| Insécurité et instabilité de l'emploi | <input type="checkbox"/> |
| Manque de soutien de la part des parents | <input type="checkbox"/> |
| Manque de soutien social de la part des collègues | <input type="checkbox"/> |
| Manque de reconnaissance sociale de la profession enseignante | <input type="checkbox"/> |
| Salaires bas | <input type="checkbox"/> |
| Surcharge de rôles ⁽¹⁴⁾ | <input type="checkbox"/> |
| Croyances contre-productives (*) | <input type="checkbox"/> |
| Comportement inacceptable de la part des élèves(*) | <input type="checkbox"/> |
| Charge de travail/intensité du travail(*) | <input type="checkbox"/> |
| Autres facteurs | <input type="checkbox"/> |
| Le cas échéant, veuillez les expliquer | |

¹³ Voir la définition plus haut, dans la section « Définitions »

¹⁴ Voir la définition plus haut, dans la section « Définitions »

-
2. Veuillez noter chacun des indicateurs de stress(*) chez les enseignants dans votre pays en estimant leur impact de 1 (impact moindre) à 5 (impact le plus important):

Dépendances (alcool, tabac, drogues)

Syndrome d'épuisement professionnel/dépression /
épuisement émotionnel

Maladies cardiovasculaires /
Symptômes de maladies cardiovasculaires

Conflits interpersonnels fréquents

Désordre gastro-intestinal (*)

Absentéisme élevé / maladie

Rotations fréquentes dans le personnel

Hypertension / tension artérielle élevée

Migraines

Troubles du sommeil / insomnie

Autres indicateurs

Le cas échéant, veuillez les expliquer

SYSTEME ACTUEL DE REGULATION DU STRESS AU TRAVAIL DES ENSEIGNANTS

3. Connaissez-vous la législation dans votre pays transposant la directive-cadre sur la santé et la sécurité sur le lieu de travail (Directive 89/391/EEC du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail)?

OUI NON

4. a) Existe-t-il un système d'évaluation et prévention spécifique au risque de stress au travail⁽¹⁵⁾ dans votre pays?

OUI NON

Si non, passez à la question 5.

- b) Si oui, le système d'évaluation et de prévention du risque de stress au travail dans votre pays se base sur (si nécessaire, cochez une ou plusieurs réponses):

La législation
Les accords collectifs
Autre

¹⁵ Voir la définition plus haut, dans la section « Définitions »

Veillez expliquer de quelle manière ainsi que le rôle que des syndicats/représentants des travailleurs dans le processus:

c) Est-ce que le système d'évaluation et de prévention du risque de stress au travail est mis en place dans les écoles afin de garantir la santé et la sécurité des enseignants dans votre pays?

OUI NON

Si non, passez à la question 5.

d) Si oui, veuillez répondre aux questions suivantes :

i. Est-ce que des analyses adéquates des risques – visant à identifier les stresseurs – sont mises en place dans les écoles?

OUI NON

ii. Lors de l'analyse des risques, est-ce que les écoles utilisent une expertise externe?

OUI NON

iii. Le processus d'évaluation des risques prévoit-il une consultation des enseignants et/ou de leurs représentants syndicaux ?

OUI NON

iv. Les mesures préventives pour combattre le stress dans les écoles sont-elles:

b) Orientées vers le travail (notamment des périodes libres pour les enseignants, limitation de la taille des classes, amélioration de l'acoustique des salles de classe) ?

c) Orientées vers le travailleur (notamment des formations pour les enseignants sur le stress) ?

d) Une combinaison de mesures orientées vers le travailleur et vers le travail ?

e) Autres mesures
Le cas échéant, veuillez les expliquer

v. Existe-t-il un soutien continu de la part des responsables de la gestion lors de la mise en œuvre des actions préventives soutenue sur le stress lié au travail dans les écoles?

OUI NON

5. Veuillez décrire en détail les bonnes pratiques de la réglementation du stress au travail pour les enseignants dans votre pays:

6. Veuillez décrire en détail les problèmes que le système de réglementation du stress au travail pour les enseignants rencontre dans votre pays:

L'ACCORD-CADRE CES-UNICE/UEAPME-CEEP SUR LE STRESS AU TRAVAIL

7. Est-ce que votre syndicat est informé de l'existence de l'accord-cadre sur le stress au travail mentionné plus haut?

OUI NON

8. Est-ce que l'accord-cadre sur le stress au travail est mis en œuvre par votre syndicat?

OUI NON

Si oui, de quelle manière? Veuillez décrire en détail:

9. Si non, veuillez expliquer pourquoi:

Pour un contact ultérieur:

Nom de la personne de contact dans le syndicat d'enseignants:

.....
Poste:.....
Téléphone:..... Fax:
Email:

Commentaires additionnels:

Annexe 2 : Tableau des syndicats d'enseignants ayant répondu à l'enquête et des pays et secteurs de l'éducation qu'ils représentent

| Pays | Syndicats | Primai re | Secon daire | Profession nelle |
|---------------------|--|-----------------|---------------------|---------------------|
| Autriche | Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, GÖD-Lehrer | x | X | x |
| Belgique | ACOD-Onderwijs | x | X | x |
| Bulgarie | Syndicat des Enseignants Bulgares | x | X | x |
| Croatie | Education Trade Union of Croatia | x | X | x |
| République tchèque | Czech and Moravian Trade Union of Workers in Education, CMOS-PS | x | X | x |
| Chypre | Cyprus Greek Teachers Organisation, POED | x | | |
| Chypre | OLTEK | | X | x |
| Chypre | Cyprus Turkish Teachers' Trade Union, KTOS | x | | |
| Danemark | Danish National Federation of Early Childhood Teachers and Youth Educators, BUPL | x (pre-primary) | | |
| Danemark | Danmark Laererforening, DLF | x | x (lower secondary) | |
| Estonie | Estonian Education Personnel Union, EEPU | x | X | x |
| Finlande | Trade Union of Education in Finland, OAJ | x | X | x |
| France | Syndicat National des Enseignements de Second Degré, SNES-FSU | | X | |
| France | SE-UNSA | x | X | |
| Allemagne | Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Beruflichen Schulen, BLBS | | | x |
| Allemagne | Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW | x | X | x |
| Allemagne | VBE | x | X | x |
| Hongrie | Syndicat des Enseignants de Hongrie, SEH | | X | x |
| Hongrie | Teachers Democratic Union of Hungary, PDSZ | x | X | x |
| Irlande | Irish National Teachers' Organisation, INTO | x | | |
| Irlande | Association of Secondary Teachers of Ireland, ASTI | | X | |
| Italie | Federazione Lavoratori della Conoscenza, CGIL, FLC-CGIL | x | X | x |
| Lituanie | Christian Trade Union of Education Workers, CTUEW | x | X | |
| Lituanie | Lithuanian Education Employees Trade Union, LEETU | x | X | x |
| Malte | Malta Union of Teachers | x | X | x |
| Pays-Bas | Algemene Onderwijsbond, AOb | x | | |
| Norvège | Utdanningsforbundet | x | X | x |
| Pologne | NSZZ "Solidarnosc", SKOiw "Solidarnosc" | x | X | x |
| Portugal | Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, FNE | x | | |
| Roumanie | Spiru Haret | x | | |
| Slovaquie | ZPSaV NKOS | x | X | x |
| Slovénie | Education and Science Trade Union of Slovenia, ESTUS | x | | |
| Espagne | FECCOO | x | X | x |
| Suède | Läraryrbundet and Lärarnas Riksförbund, LR | x | x | x |
| Suisse | Syndicat des Enseignants, SER | x | x | |
| Royaume-uni | National Union of Teachers, NUT | x | x | |
| Royaume-Uni, Ecosse | Educational Institute of Scotland, EIS | x | x | |
| Royaume-Uni, Ecosse | Scottish Secondary Teachers' Association, SSTA | | x | |
| Total: | 38 syndicats / 84 questionnaires / 27 pays UE/AELE et pays candidats | 32 | 30 | 22 |

Annexe 3 : Stresseurs classés par pays pour l'éducation primaire

| Pays | 1. Charge de travail/intensité du travail | 2. Surcharge des rôles | 3. Accroissement de la taille des cl. par enseig | 4. Comportement inaccept. des él. | 5. Mauvaise gestion de l'éc./abs. soutien | 6. Insuffisance des moyens de l'école/manque de ressources | 7. Mauvais climat social | 8. Manque de reconnaissance sociale de la profession ens. | 9. Peur des conflits | 10. Croyances contreproduct. | 11. Manque d'appui parents | 12. Salaires bas | 13. Appréhension de l'évaluation | 14. Insécurité et instabilité emploi | 15. Manque de soutien social des collègues | 16. Absences de poss. dévlp.carr. |
|----------------|---|------------------------|--|-----------------------------------|---|--|--------------------------|---|----------------------|------------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--|-----------------------------------|
| Moyenne | 3.83 | 3.61 | 3.48 | 3.42 | 3.24 | 3.09 | 3.07 | 2.96 | 2.87 | 2.81 | 2.79 | 2.75 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.27 |
| Autriche | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Belgique | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Bulgarie | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| Croatie | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| Rép. tchèque | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| Chypre | 2.5 | 2.5 | 3 | 2.5 | 4.5 | 3.5 | 0 | 4 | 2 | 2 | 1.5 | 0 | 2.5 | 1 | 1 | 2 |
| Danemark | 4 | 3 | 4.5 | 3 | 3.5 | 3 | 4 | 4.5 | 3.5 | 3.5 | 1.5 | 3 | 2.5 | 1 | 1 | 2.5 |
| Estonie | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Finlande | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| France | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| Allemagne | 5 | 4.5 | 4.5 | 5 | 4 | 2.5 | 2.5 | 3 | 3 | 3.5 | 3 | 1.5 | 3.5 | 1.5 | 2 | 3 |
| Hongrie | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 2 |
| Irlande | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Italie | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| Lituanie | 4 | 5 | 3.5 | 5 | 1 | 2.5 | 4.5 | 3.5 | 5 | 4 | 3 | 4.5 | 4 | 2.5 | 2 | 2.5 |
| Malte | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| Pays-Bas | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| Norvège | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 0 |
| Pologne | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Portugal | 2 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| Roumanie | 5 | 0 | 4 | 0 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 0 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| Slovaquie | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| Slovénie | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| Espagne | 3 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 0 | 3 | 3 | 3 |
| Suède | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| Suisse | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| R.-Uni | 5 | 3.5 | 1.5 | 3 | 1.5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1.5 | 0.5 | 2.5 | 0.5 | 1.5 | 0.5 |

Annexe 4 : Stresseurs classés par pays pour l'éducation secondaire

| Pays | 1. Charge de travail/intensité du travail | 2. Surcharge des rôles | 3. Accroissement de la taille des cl. | 4. Comportement inaccept. des él. | 5. Mauvaise gestion de l'éc./abs. soutien | 6. Insuffisance des moyens de l'école/manque de ressources | 7. Mauvais climat social | 8. Manque de reconnaissance sociale de la profession ens. | 9. Peur des conflits | 10. Croyances contreproduct. | 11. Manque d'appui parents | 12. Salaires bas | 13. Appréhension de l'évaluation | 14. Insécurité et instabilité emploi | 15. Manque de soutien social des collègues | 16. Absences de poss. dévlp.carr. |
|----------------|---|------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|---|--|--------------------------|---|----------------------|------------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------------|--------------------------------------|--|-----------------------------------|
| Moyenne | 3.83 | 3.61 | 3.59 | 3.59 | 3.40 | 3.15 | 3.08 | 3.06 | 2.95 | 2.89 | 2.69 | 2.65 | 2.59 | 2.54 | 2.48 | 2.40 |
| Autriche | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Belgique | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Bulgarie | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| Croatie | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| Rép. tchèque | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| Chypre | 0 | 0 | 0 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 0 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| Danemark | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 |
| Estonie | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Finlande | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| France | 5 | 3.5 | 3.5 | 3 | 3.5 | 3 | 3.5 | 3.5 | 3 | 1.5 | 3 | 2.5 | 2.5 | 2.5 | 1.5 | 2 |
| Allemagne | 5 | 4.5 | 4.5 | 4 | 4.5 | 3 | 4 | 2.5 | 2 | 3.5 | 3 | 1.5 | 2 | 3 | 1 | 1.5 |
| Hongrie | 3 | 4 | 4.5 | 4 | 3.5 | 4.5 | 3 | 4 | 4 | 3.5 | 4 | 4.5 | 2.5 | 2.5 | 5 | 1 |
| Irlande | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| Italie | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| Lituanie | 4 | 5 | 5 | 3.5 | 2.5 | 3.5 | 2.5 | 4.5 | 3 | 4 | 5 | 4.5 | 4 | 2 | 2.5 | 2.5 |
| Malte | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 |
| Pays-Bas | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Norvège | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 0 |
| Pologne | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Portugal | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| Roumanie | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Slovaquie | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| Slovénie | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Espagne | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 0 | 3 | 3 | 4 |
| Suède | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| Suisse | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| R.-Uni | 5 | 3.67 | 3.67 | 1.67 | 2.67 | 1.67 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1.67 | 1 | 2.33 | 2 | 0.67 | 0.67 |

Annexe 5 : Stresseurs classés par pays pour l'enseignement et la formation professionnels

| Pays | 1. Charge de travail/intensité | 2. Surcharge des rôles | 3. Accroissement de la taille des cl. par enseig | 4. Comportement inaccept. des él. | 5. Mauvaise gestion de l'éc./ | 6. Insuffisance des moyens de l'école/manque de ressources | 7. Mauvais climat social | 8. Manque de reconnaissance | 9. Peur des conflits | 10. Croyances contreproduct. | 11. Manque d'appui parents | 12. Salaires bas | 13. Appréhension de l'évaluation | 14. Insécurité et instabilité emploi | 15. Manque de soutien social des | 16. Absences de poss. dévlp.carr. |
|----------------|--------------------------------|------------------------|--|-----------------------------------|-------------------------------|--|--------------------------|-----------------------------|----------------------|------------------------------|----------------------------|------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Moyenne | 3.82 | 3.66 | 3.55 | 3.48 | 3.43 | 3.27 | 3.08 | 3.04 | 3 | 2.88 | 2.87 | 2.91 | 2.84 | 2.74 | 2.53 | 2.47 |
| Autriche | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| Belgique | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Bulgarie | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| Croatie | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| Rép. tchèque | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Chypre | 5 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 5 | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| Danemark | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Estonie | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| Finlande | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| France | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Allemagne | 4.67 | 4.67 | 5 | 4.67 | 4.33 | 3.67 | 2.67 | 1.33 | 2 | 3.33 | 2.67 | 2.33 | 1 | 2.67 | 2.67 | 3 |
| Hongrie | 4 | 3 | 4.5 | 3.5 | 4 | 4.5 | 3 | 4.5 | 4 | 3.5 | 4 | 4 | 5 | 2.5 | 2.5 | 1 |
| Irlande | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Italie | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 |
| Lituanie | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Malte | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| Pays-Bas | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Norvège | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Pologne | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Portugal | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| Roumanie | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Slovaquie | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| Slovénie | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Espagne | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 0 | 4 |
| Suède | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| Suisse | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| R.-Uni | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |

Annexe 6 : Indicateurs de stress classés par pays pour l'éducation primaire

| Pays | 1. Syndr. épuisé. prof./dépression/ép uisement prof. | 2. Absentéisme élevé / maladie | 3. Conflits interpersonnels fréquents | 4. Troubles du sommeil/insomnie | 5. Migraines | 6. Maladies cardiovasculaires/s ymptômes de maladies cardiovas. | 7. Hypertension / tension artérielle élevée | 8. Désordre gastro- intestinal | 9. Rotations fréquentes du personnel | 10. Dépendances (alcool, tabac, drogues) |
|----------------|--|-----------------------------------|---|------------------------------------|--------------|--|---|-----------------------------------|--|--|
| Moyenne | 3.77 | 2.75 | 2.61 | 2.57 | 2.53 | 2.53 | 2.5 | 2.38 | 1.83 | 1.55 |
| Autriche | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| Belgique | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Bulgarie | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| Croatie | 3 | 4 | 0 | 4 | 3 | 3 | 4 | 0 | 1 | 1 |
| Rép. tchèque | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Chypre | 3.5 | 3.5 | 2 | 4.5 | 2 | 2 | 3.5 | 2.5 | 2 | 0.5 |
| Danemark | 4.5 | 3 | 4.5 | 2.5 | 1.5 | 1.5 | 2 | 1.5 | 2 | 0.5 |
| Estonie | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Finlande | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 |
| France | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| Allemagne | 4.5 | 3.5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Hongrie | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 |
| Irlande | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 |
| Italie | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Lituanie | 2.5 | 1 | 1.5 | 1.5 | 1.5 | 1.5 | 1.5 | 1.5 | 1 | 0.5 |
| Malte | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| Pays-Bas | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 |
| Norvège | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| Pologne | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Portugal | 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| Roumanie | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Slovaquie | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Slovénie | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| Espagne | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 0 | 0 |
| Suède | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 |
| Suisse | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| R.-Uni | 3 | 2.5 | 3.5 | 1 | 1.5 | 1.5 | 0.5 | 1 | 0.5 | 4.5 |

Annexe 7: Indicateurs de stress classés par pays pour l'éducation secondaire

| Pays | 1. Syndr. épuis. prof./dépression/épouement prof. | 2. Absentéisme élevé / maladie | 3. Conflits interpersonnels fréquents | 4. Troubles du sommeil/insomnie | 5. Migraines | 6. Maladies cardiovasculaires/symptômes de maladies cardiovas. | 7. Hypertension / tension artérielle élevée | 8. Désordre gastro-intestinal | 9. Rotations fréquentes du personnel | 10. Dépendances (alcool, tabac, drogues) |
|----------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------|--------------|--|---|-------------------------------|--------------------------------------|--|
| Moyenne | 3.72 | 2.53 | 2.40 | 2.57 | 2.24 | 2.42 | 2.42 | 1.95 | 1.58 | 1.40 |
| Autriche | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| Belgique | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| Bulgarie | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| Croatie | 3 | 4 | 0 | 3 | 4 | 2 | 4 | 0 | 1 | 1 |
| Rép. tchèque | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 3 | 3 |
| Chypre | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| Danemark | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 |
| Estonie | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| Finlande | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 |
| France | 4.5 | 2 | 3.5 | 1.5 | 0 | 3.5 | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Allemagne | 5 | 3.5 | 3.5 | 4 | 3.5 | 3.5 | 2.5 | 2 | 1.5 | 2 |
| Hongrie | 3 | 3 | 2 | 3 | 3.5 | 1.5 | 0.5 | 3 | 2.5 | 1.5 |
| Irlande | 5 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Italie | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 |
| Lituanie | 2.5 | 1 | 1.5 | 1.5 | 1.5 | 1 | 1.5 | 1.5 | 1 | 0.5 |
| Malte | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| Pays-Bas | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Norvège | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 |
| Pologne | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Portugal | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 |
| Roumanie | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Slovaquie | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Slovénie | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA | NA |
| Espagne | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 0 | 5 | 4 | 0 | 0 |
| Suède | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| Suisse | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 |
| R.-Uni | 3.33 | 3.33 | 3.33 | 1.67 | 1.33 | 2.67 | 1.67 | 1.33 | 1 | 3.67 |

Annexe 9: Tableau des pays ayant un système d'évaluation spécifique du risque de stress au travail

| Pays | Syndicats | Existence d'un système d'évaluation spécifique du risque de stress au travail |
|---------------------|--|---|
| Belgique | ACOD-Onderwijs | Oui |
| Bulgarie | Syndicat des Enseignants Bulgares | Oui |
| Croatie | Education Trade Union of Croatia | Oui |
| Danemark | Danish National Federation of Early Childhood Teachers and Youth Educators, BUPL | Oui |
| Danemark | Danmark Laererforening, DLF | Oui |
| Estonie | Estonian Education Personnel Union, EEPU | Oui |
| Finlande | Trade Union of Education in Finland, OAJ | Oui |
| Malte | Malta Union of Teachers | Oui |
| Pays-Bas | Algemene Onderwijsbond, AOb | Oui |
| Pologne | NSZZ "Solidarnosc", SKOiw "Solidarnosc" | Oui |
| Roumanie | Spiru Haret | Oui |
| Slovaquie | ZPSaV NKOS | Oui |
| Espagne | FECCOO | Oui |
| Suède | Läraryöbundet and Lärarnas Riksföbund, LR | Oui |
| Royaume-Uni | National Union of Teachers, NUT | Oui |
| Royaume-Uni, Ecosse | Educational Institute of Scotland, EIS | Oui |
| Royaume-Uni, Ecosse | Scottish Secondary Teachers' Association, SSTA | Oui |



**European Trade Union Committee for Education
Comité syndical européen de l'éducation**

Bd du Roi Albert II, 5 – 9th Floor
B-1210 Bruxelles, Belgique

T + 32 2 224 06 91/2

F + 32 2 224 06 94

secretariat@csee-etuice.org

www.csee-etuice.org