

Motion des représentant·es d'enseignement et d'éducation du collège Henri Barbusse concernant le bien-être des équipes

Les membres de la communauté éducative du collège ont mandaté les représentant·es des personnels et d'éducation afin d'attirer l'attention sur plusieurs problématiques impactant directement le bien-être des équipes et, par conséquent, le climat scolaire. Ces difficultés, à la fois organisationnelles et relationnelles, dégradent les conditions de travail des personnels.

Un premier constat concerne le manque de convivialité et l'accueil des nouveaux arrivants. Les rassemblements conviviaux au sein de l'établissement étant interdits par la direction, il devient difficile pour les nouveaux collègues de s'intégrer depuis septembre 2024. Si l'amicale des personnels organise des temps d'échange à l'extérieur, ces initiatives ne remplacent pas les moments de convivialité internes, pourtant essentiels pour renforcer la cohésion et l'esprit d'équipe.

Un second constat vient des temps de concertation. Ces temps sont considérés par les équipes comme insuffisants et mal placés. Organisées en fin de journée (ex : les conseils pédagogiques), ces réunions surviennent à un moment où les personnels, déjà fatigué·es, ne sont plus en mesure de mener des discussions approfondies. Cela nuit à la qualité des échanges et ne permet pas d'aborder sereinement les enjeux cruciaux, qu'il s'agisse de réflexions au bénéfice des élèves ou d'organisation pédagogique.

Le climat scolaire et l'état émotionnel des personnels sont également préoccupants. Certains collègues subissent un stress tel au quotidien que leur médecin leur prescrit un arrêt maladie, tandis que la médecine du travail suit également la situation. L'épuisement des équipes affecte la qualité du travail pédagogique et, par conséquent, le bien-être des élèves. Ce mal-être est renforcé par la détérioration de la qualité des pauses et la remise en cause du droit à la convivialité. Certaines interventions institutionnelles empiètent sur ces moments de décompression et d'échanges informels, pourtant essentiels.

Un autre problème majeur est le non-respect du droit à la déconnexion. Des mails sont envoyés très tôt le matin ou tard en soirée, ainsi que les week-ends, et des appels sont passés après les horaires de travail, ce qui génère une pression et une anxiété supplémentaires pour les équipes.

Enfin, la souffrance liée au management est un sujet d'inquiétude. Certains comportements de la direction instaurent un climat anxiogène. Des membres de la communauté sont en arrêt maladie en raison de tensions ou d'un stress extrême. Certain·es collègues se sentent menacé·es par la perspective de rapports disciplinaires, ce qui altère leur sentiment de sécurité au travail.

L'absence de soutien renforce un sentiment d'isolement et de dévalorisation, et plusieurs membres du personnel craignent de s'exprimer librement ou de demander de l'aide. Cette situation génère une ambiance pesante où chacun·e doit être sur ses gardes, alourdisant la charge mentale et nuisant à l'efficacité professionnelle. Les tensions régulières avec la direction rendent la collaboration difficile et installent un climat d'anxiété chronique. De plus, la communication et la validation des décisions sont perçues comme insuffisantes, certaines étant imposées sans réelle concertation (sorties, JPO, conseils d'enseignement).

Face à ces constats, plusieurs propositions sont avancées par les personnels d'enseignement et d'éducation :

Revalorisation des temps de concertation

- Planifier les réunions à des moments où toutes les équipes sont plus disponibles et en meilleure condition pour travailler efficacement (par exemple, en matinée).

Respect du droit à la déconnexion

- Établir une charte claire sur les horaires d'envoi des mails et des appels professionnels.

Formation et accompagnement

- Organiser des temps de réflexion sur la gestion des équipes et le développement des compétences psychosociales pour les responsables de direction
- Mettre en place des pratiques de gestion des personnels bienveillantes pour garantir un climat de travail apaisé
- Etablir des phases de dialogue apaisé une fois par mois avec les représentant·es des personnels et les syndicats afin de faire le point sur l'évolution du bien-être des équipes

Soutien des équipes en souffrance

- Renforcer l'accompagnement des personnels en difficulté à travers des dispositifs d'écoute et d'appui.

Amélioration des conditions de convivialité

- Autoriser et encourager les rassemblements conviviaux au sein de l'établissement pour renforcer la cohésion des équipes.

Nous demandons une réponse rapide et adaptée aux préoccupations soulevées. Le bien-être des personnels a un impact direct sur la qualité des enseignements, la réussite des élèves et le climat scolaire. Il est essentiel d'agir pour garantir un cadre de travail respectueux et serein pour l'ensemble des membres de la communauté éducative.

Les personnels d'enseignement et d'éducation du collège Henri Barbusse avec le soutien des organisations syndicales SNES 93, SUD 93, CNT 93, CGT 93

