

Nous aussi on en a marre des ministres de l'éducation pas sérieusement remplacés !

Gabriel Attal n'aura fait que passer à l'Éducation nationale. Il aura néanmoins eu le temps de donner des gages aux forces les plus réactionnaires : interdiction des abayas, redoublement forcé, groupes de niveau, uniforme... Son remplacement par Amélie Oudéa-Castéra est un mépris d'une nouvelle forme. On le savait dès le départ : comment assurer sa mission à la tête de

l'Éducation nationale tout en organisant les jeux olympiques et paralympiques ? Celle qui justifiait la réquisition des logements étudiants n'a, de surcroît, rien dans son parcours qui la prédisposerait à s'occuper de l'Éducation nationale.

École Stanislas : le choix de la bigoterie bourgeoise

Les révélations successives ont montré qu'Amélie Oudéa-Castéra, en bonne représentante d'une élite bourgeoise parisienne, avait scolarisé ses enfants à l'école Stanislas, récemment épinglée par Médiapart sur la base d'un rapport d'inspection caché par les ministres depuis le 1er août. On y apprend, entre autres, que Stanislas déroge à la loi en obligeant les élèves à suivre une heure hebdomadaire de catéchèse lors de laquelle on leur enseigne que « l'homosexualité [est] une maladie, et que si l'on se sentait homosexuel, il fallait se faire soigner dans une structure religieuse au Canada, que l'homosexualité venait du fait que quand la mère enceinte trompe son mari ou que son mari trompe sa femme, le bébé ressent tout et a le cœur brisé ». Cela s'ajoute au contrôle obsessionnel de la tenue des jeunes filles qui « doivent subir » les « pulsions » des

garçons et « pardonner aux violeurs ». **Elle n'a pas menti... la « réalité [lui] donne tort »**
C'est la ligne de défense de la ministre qui justifiait la scolarisation de ses enfants dans le privé par les heures pas sérieusement remplacées. L'histoire est maintenant connue : le refus de l'école Littré de faire sauter une classe au fils de la ministre. Difficile de ne pas voir dans la déclaration d'Oudéa-Castéra sur les remplacements une manœuvre pour paraître proche des considérations et problèmes des parents et de ses administrés. Deux fois raté !

L'éducation nationale : chasse gardée de Macron et Attal

Les déclarations du président et du premier ministre ne laissent guère de doute sur leur volonté de garder la mainmise sur l'éducation nationale. Il n'y a donc rien à attendre, et tout à craindre de l'arrivée rue de Grenelle d'Oudéa-Castéra, au-delà des éclairantes polémiques. Des dossiers importants nous attendent dans la rue : réforme de la voie professionnelle, lutte pour des moyens pour l'école inclusive, salaires et conditions de travail...

Tout cela recommence dans la rue, en grève, le 1er février.



BREST PPDC
D.T. PR N° 029/23/089-AN
Déposé le 19/01/24
A distribuer avant le 26/01/24

P4
mo
LA POSTE

Union
Syndicale
Solidaires

Brest 2 Rue Amiral Nielly Quimper 53 imp.de l'Odet Morlaix Place Onésime Krébel
☎ 02 98 05 12 93 ☎ 0619727311 29@sudeducation.org site <http://sudeducation29.infini.fr>

Salaires, postes, conditions de travail: tous·tes en grève le 1er février!

Nous exigeons une augmentation significative du point d'indice pour tous les personnels dans ce contexte de forte inflation, ainsi que l'abandon du pacte.

Stop aux suppressions de postes pour permettre notamment d'alléger les effectifs par classe mais aussi d'assurer les remplacements. La dégradation des conditions de travail, la perte du sens du métier doivent cesser. Stop à la formation continue saccagée, à l'inclusion sans moyens, aux classes surchargées, bref à la dégradation des conditions de travail.

Sur la question de l'inclusion, tous les voyants sont au rouge et les personnels enseignants et AESH sont à un point de rupture.

Le projet de réforme du lycée professionnel est emblématique du moins d'école, moins d'enseignant·es, plus d'entreprises, plus d'externalisation des missions, et plus de management ! Cette réforme est à rebours des enjeux éducatifs. Nos organisations en exigent le retrait !

Plus globalement, les mesures annoncées par le(s) Ministre(s) et Macron dessinent un projet d'école réactionnaire qui revient sur l'objectif de démocratisation et aggrave les inégalités. Elles vont encore dans le sens d'un contrôle accru du travail enseignant (manuel unique, méthodes imposées, évaluations standardisées) contre la liberté pédagogique.

Pour toutes ces raisons, SUD éducation appelle à une journée de grève et de manifestations le 1er février.



Directeur de la publication : Régis Thomas

Comment vieillit-on en classe?

Plus d'un tiers des enseignant-es a aujourd'hui plus de 50 ans. En 2013, l'âge moyen de départ en retraite des enseignant-es du premier degré était légèrement au dessus de 58 ans, entre 61 et 62 ans pour le second degré. En 2021, il avait augmenté de 2 à 3 ans pour le premier degré et de 1 à 2 ans dans le secondaire. Et continuera d'augmenter. Car il ne vous aura pas échappé qu'il va falloir travailler plus longtemps. Malgré la magnifique et historique mobilisation des salarié-es l'an dernier, Macron a quarante-neuf-troisé sa «réforme».

Comment fait-on pour tenir en classe?

Les discours publics critiquent volontiers le conservatisme voire l'incompétence des enseignant-es âgé-es face aux évolutions du métier ou aux attentes des familles, ignorant leur expertise.

En 1989, Michael Huberman, dans un article de référence (Les phases de la carrière enseignante, Revue Française de Pédagogie, n°86, pp. 5-16 https://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_1989_num_86_1_1423) décrit les trois cycles de la carrière d'un-e enseignant-e : l'exploration, puis la stabilisation, et enfin la crise et le défi. Mais ça, c'était avant...



Les caractéristiques du dernier cycle (« crise et défi », après 10 ans d'ancienneté) sont-

elles toujours valables aujourd'hui, en 2023, alors que la carrière s'allonge ? Selon Huberman, la pensée critique et l'autonomie de l'action apparaissent comme des conditions favorables pour les enseignant-es en fin de carrière, pour bien vivre les dernières années de classe. En effet, l'élément qui revient le plus souvent dans le discours des enseignant-es est que si ces deux conditions ne sont pas réunies, le travail perd de son sens et de son intérêt. Et qu'il devient de plus en plus difficile d'enseigner, de garder l'envie et le plaisir de le faire.

En fin de carrière, iels agissent de façon à préserver voire augmenter leur autonomie, ce qui s'accompagne d'une distance critique à l'égard des injonctions de la hiérarchie. Iels utilisent ces outils pour filtrer et écrémer le flot d'injonctions institutionnelles, pour n'en retenir que les plus pertinentes pour leur travail et leurs élèves, en s'appuyant sur des routines efficaces, se nourrissant de leur créativité et de leur expérience, tout en sachant se remettre en cause, et en tenant compte de la nécessité d'alléger le poids du travail quand l'âge augmente. Le souci de préservation de soi, de sa santé, coexiste avec des engagements choisis et l'existence de micros cycles d'engagement et de désengagement, afin de se ménager. Ainsi, à l'intérieur des cycles décrits par Huberman, se trouveraient d'autres cycles enchâssés (activité/pause), recettes de travail réel pour aménager le travail contraint et le subvertir pour durer heureux-ses en travaillant.

L'insupportable poids de la subordination

Mais les politiques actuelles visent à réduire l'autonomie et l'esprit critique, à vider le métier de son sens, à accentuer sa subordination pour n'être plus qu'un-e technicien-ne appliquant des procédures créés par des sachant-es extérieur-es, déconnecté-es du terrain qu'on ne consulte surtout pas. En dépossédant les

volonté de dégradation du service public et d'un recours assumé à de plus en plus de personnels contractuels?

Dernier constat avant explosion?

Le rapport «École primaire, école pour tous ?», résultat du baromètre du climat scolaire dans les écoles du premier degré par l'Autonome de Solidarité Laïque, décrit une école où le climat scolaire s'est dégradé. S'il était satisfaisant pour plus de 73% des répondant-es en 2016, il ne l'est plus que pour 58,5% en 2023. En parallèle, 40% d'entre iels se disaient insatisfait-es de leur métier, ce taux a grimpé à 52% en six ans. Ce rapport alerte sur une profession en mal de reconnaissance, qui se sent méprisée par sa hiérarchie, que l'école inclusive bouscule faute de formation...

Trois points sont évoqués par les enseignant-es du premier degré ayant répondu à cette enquête: le mépris institutionnel dont Blanquer et Macron sont les archétypes (Les dernières mesures ou réformes préconisées pour «améliorer» l'école sont largement perçues au mieux comme ignorant la réalité vécue sur le terrain, au pire comme des attrape-couillons cyniques. Le «fameux Pacte» en est un exemple.), une remise en cause de l'école inclusive (voir infra) et une formation initiale et continue inconsistante et déconnectée de la réalité des classes et des besoins réels des équipes (dans sa forme et ses contenus).

L'école inclusive telle qu'elle est pratiquée est un fort élément de déstabilisation des équipes enseignantes. L'école inclusive a généré l'embauche de beaucoup d'AESH, mais sans qu'iels ne soient ni accompagné-es, ni outillé-es, ni formé-es, les empêchant de répondre aux nécessités de l'école inclusive. La mutualisation par les PIAL a dégradé leur métier, et la fusion annoncée des AED et des AESH en ARE (Assistant-es pour la réussite éducative) nie les spécificités des métiers et ne facilitera pas l'inclusion des élèves dans les classes, bien au contraire. Les enseignant-es demandent plus de RASED et des AESH

titulaires, correctement formé-es et payé-es. Au risque d'un rejet (dramatique) par la profession du principe même de l'inclusion et d'une nouvelle hémorragie d'AESH et d'enseignant-es.

Quitter, mais pas n'importe comment

Face à ce sombre tableau d'un système éducatif en décomposition, il n'est donc pas étonnant de constater la fuite de collègues vers d'autres métiers.

Ne pas démissionner. C'est le premier conseil que l'on donne à un-e collègue qui souhaite quitter le métier. Car la démission obère toute possibilité de retour. Il existe d'autres solutions pour sortir d'un métier qui use, qui a déçu des attentes, qu'on n'a plus la force d'exercer (quelles qu'en soient les raisons): congé sans solde, mise en disponibilité, congé formation, détachement, rupture conventionnelle... Les solutions existent. Solliciter votre syndicat avant toute décision.

D'autant que la démission ou la rupture conventionnelle peuvent être refusées par l'administration...

Alors rester? Pourquoi?

Parce que c'est quand même un beau métier que d'enseigner. Et que l'immense majorité d'entre nous l'a choisi.

Parce que nous avons à cœur, par le service public d'éducation, de donner à chacun une éducation propre à faire de chaque enfant, adolescent-e, un-e citoyen-ne autonome, libre de penser par ellui-même, pour ellui-même et pour la société. Pour une société plus juste, plus égalitaire et plus écologique. Parce que nous avons à cœur de lutter pour que les conditions de travail de tous les personnels de l'éducation s'améliorent fortement et que notre métier, si particulier, continue à attirer et à garder ces professionnel-les.

C'est le sens de notre engagement à SUD éducation dans l'Éducation nationale.

enseignant·es expérimenté·es (mais aussi l'ensemble des enseignant·es) de leur expérience et savoir-faire, en les privant de leur autonomie et en proscrivant l'esprit critique, l'administration va augmenter les cohortes d'enseignant·es âgé·es, usé·es, désabusé·es, justes fonctionnel·les, caricatures du « vieux prof aigri ».

Le recul de l'âge de la retraite, sans mesures spécifiques pour les plus de 60 ans, va encore plus mettre à mal les fragiles équilibres de travail trouvés par les enseignant·es en fin de carrière. Avec le risque évident d'aggraver leur état de santé (psychique et physique), et d'augmenter les

fins de carrière difficiles. Cela exige de remettre en question l'allongement des carrières et les « réformes » purement comptables et de mettre en débat la question des fins de carrière et des critères de qualité du travail à tout âge. De plus, une réforme ignorant la réalité du travail ne peut qu'accroître la crise d'attractivité du métier.

**Nous ne voulons pas finir usé·es!
Au-delà de 60 ans, pas un jour de plus!**

Quitter le métier, une tendance en forte augmentation

Le statut de fonctionnaire titulaire, en contrepartie d'un accès par concours, garantit l'emploi (contrairement aux secteurs de droit privé où les contrats à durée indéterminée (CDI), très stables aussi, sont susceptibles de licenciement). Pour les fonctionnaires d'Etat, l'employeur a obligation de trouver un emploi à grade égal en cas de suppression de poste ; notre carrière est donc assurée à vie.

Pourtant ces dernières années ont connu une hausse importante des collègues qui «fuient» le métier (voir le tableau ci-dessous).

Pourquoi ?

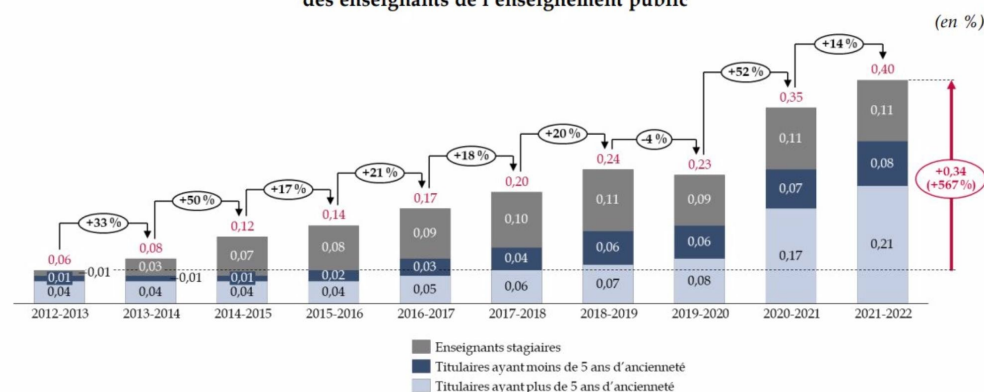
Comment se fait-il que notre métier (car c'est bien un métier qui s'apprend et non une vocation), après une formation longue et un concours difficile, avec autant de vacances (comme le rappellent régulièrement les médias malhonnêtes) soit de plus en plus abandonné (même si le taux d'abandon reste relativement faible au regard du nombre global des personnels)?

La croissance des démissions touche de nombreux pays et est désormais un problème public à l'échelle internationale. Peu nombreuses, les recherches existantes

pointent le rôle central des conditions de travail et d'emploi dans les motivations de départ. La précarité des statuts, l'alourdissement et la multiplication des tâches, les relations conflictuelles avec la hiérarchie, contribuent ainsi à expliquer l'usure enseignante.

Les enseignant·es français·es sont

Évolution du taux de départs définitifs volontaires parmi l'ensemble des enseignants de l'enseignement public



nombreux·ses à se dire professionnellement insatisfait·es. En 2016, 88% des interrogé·es déclaraient avoir l'impression d'une dégradation de leur métier ces dernières années (contre 63% des répondant·es d'une autre profession). "Stressé·es", "impuissant·es", "déçu·es" et "en colère" sont les qualificatifs arrivant en tête des expressions des enseignant·es. La proportion de jeunes enseignant·es ayant le sentiment d'exercer un métier "plutôt dévalorisé aux yeux de la société" est passée de 78% en 2004 à 91% en 2013. Les enquêtes syndicales récentes montrent que ce sentiment négatif s'est encore accru depuis la crise Covid.

Les conditions de travail jouent un rôle décisif dans les motifs de départ des enseignant·es. Leur dégradation résulte de la mise en œuvre des nouvelles formes de gestion publique. Sous prétexte de modernisation, les enseignant·es doivent rendre compte des résultats de leurs actions aux usagers dans des procédures responsabilisantes. Les processus d'évaluation externe, le suivi des indicateurs de performances et les logiques comparatives de la Nouvelle Gestion Publique (New Public Management) exercent une pression croissante sur les enseignant·es.

Comment et pourquoi devenir professeur·e des écoles ?

Le salaire ? Une baisse tendancielle vers le SMIC est combattue à grands renforts de revalorisation des débuts de carrière mais qu'en est-il en réalité ? Déjà, avant l'inflation qui aura marqué l'année 2022, la perte de 30% en termes de pouvoir d'achat par rapport aux années 1980 était constatée et mise en avant. Les effets sur la vie des jeunes enseignant·es sont frappants, en particulier pour le logement à un moment où la spéculation immobilière renchérit les loyers. Les nominations, souvent au dernier moment et provisoires, dans un lieu éloigné de la ville universitaire où les études ont été faites ou éloigné du domicile familial entraînent une recherche de logement en urgence, et c'est une

ponction d'environ un tiers du salaire à venir.

L'image de l'ascension sociale obtenue par un concours est révolue, notamment pour les enseignant·es du premier degré. Les débuts de carrière se font en moyenne à 23 ans ou... à la quarantaine, car de plus en plus d'enseignant·es ont eu une première carrière dans le privé avant de passer le concours. Faisant souvent un sacrifice en terme de salaire, ces collègues ne retrouvent pas les avantages attendus en compensation et découvrent alors les inconvénients et les rigidités de l'administration : mutation lointaine, infantilisation et caporalisation de la hiérarchie, exercice difficile du métier sur des postes délaissés par les enseignant·es expérimenté·es...

La première année d'exercice, que le chercheur Michael Huberman a dénommé «phase de survie», est souvent un choc. Nommé·es sur des postes peu demandés et souvent difficiles et/ou éloignés, peu ou pas accompagné·e, sommé·es d'être efficaces et performant·es, connaissant la difficulté d'obtenir un poste de titulaire, les jeunes collègues vivent mal leur début dans le métier, et le hiatus entre le métier rêvé et le métier réel est parfois violent.

L'état des lieux n'est pas meilleur pour les collègues expérimenté·es. Ils soulignent la dégradation de leurs conditions de travail : fréquentes réformes obligeant à se réapproprier de nouveaux programmes, voire à ré-agencer leurs temps et modalités de travail, injonctions contradictoires, accroissement de leurs obligations professionnelles, pression hiérarchique, dégradation des relations avec les collègues ou les parents d'élèves...

Alors de plus en plus de personnes, non seulement ne se tournent plus vers les métiers de l'enseignement mais même s'en détournent. Ils se mettent en congé ou en disponibilité, se réorientent vers un autre métier (de la fonction publique ou du privé), démissionnent. C'est un constat d'échec patent pour les gouvernements successifs... A moins qu'il s'agisse d'une