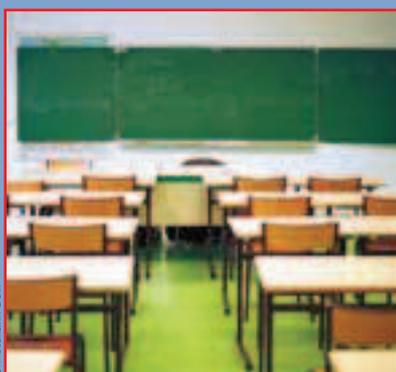


DOSSIER

Les fins de carrière

Une question syndicale



© Fotolia.fr/Joir



© Fotolia.fr/Jean-Paul Bourne



© Fotolia.fr/lelix



© Fotolia.fr/Konstantin Sulyagin



© Fotolia.fr/Pisitive



© Fotolia.fr/UKI

Dossier réalisé par Alice Cardoso, Anne Féray, Marie-Noëlle Gilbert, Élizabeth Labaye, Daniel Rallet

Sujet récurrent du dossier des retraites, la question de l'emploi des seniors connaît dans la fonction publique, et donc pour les enseignants, une dimension spécifique, le départ en retraite coïncidant avec la cessation d'activité.

Recherches et témoignages des collègues convergent pour décrire une situation profondément dégradée. La tension des dernières années d'activité est d'autant plus aiguë que la loi Fillon de 2003 a radicalement restreint les possibilités de réduction du temps de travail dans des conditions financières accessibles. Si les conditions matérielles pèsent, les prescriptions sur le travail se font aussi plus prégnantes allant jusqu'à la négation de la professionnalité enseignante, le nouveau management étant vécu comme contraire aux valeurs de la profession.

Les revendications sont partagées. L'enjeu de rassembler la profession pour une prise en charge collective du métier devient une priorité ; des outils nouveaux émergent pour cette dimension de l'action dans l'établissement.

Tous y trouveront intérêt, qu'ils soient en début, en milieu ou en fin de carrière. ■



État des lieux

Un contexte nouveau

Suppression du Congé de fin d'activité (CFA), restrictions apportées à la Cessation progressive d'activité (CPA), incitation à la prolongation d'activité, la réforme des retraites de 2003 a bouleversé les fins de carrières enseignantes. Ainsi, alors qu'en 2002 un certifié sur trois seulement travaillait à temps complet au moment de liquider sa pension, en 2008 la proportion est de deux sur trois et les départs en retraite ont été retardés de plus de huit mois.

Départs anticipés : la porte se ferme

La suppression du CFA lors de la loi de finances pour 2003 a précédé la réforme des retraites. Le dispositif offrait alors la possibilité à ceux qui totalisaient une durée d'activité suffisante de cesser leurs fonctions à 56 ou 58 ans. Près de 20 % des collègues en bénéficiaient. Il y a bien eu le dispositif des « carrières longues » ouvrant le droit à la retraite avant 60 ans à ceux qui ont commencé à travailler très tôt (avant 17 ans). Si le nombre de professeurs éligibles a surpris le ministère, il était nécessairement plus réduit, de l'ordre de quelques centaines. Et l'allongement des durées travaillées exigibles pour en bénéficier, voté en 2008, rend ce dispositif désormais inopérant.

Les dispositions spécifiques aux personnes handicapées sont elles aussi fort étroites, car fondées sur le fait d'avoir travaillé en étant reconnu handicapé et non pas sur le fait de l'être au moment de la demande d'une retraite anticipée.

Enfin, le ministre refuse de se prononcer quant à l'avenir du dispositif spécifique à la fonction publique permettant sous certaines conditions aux parents (en fait aux mères) d'au moins trois enfants de liquider leur pension après quinze années sans condition d'âge.

Un temps de travail augmenté

Désormais ouverte à partir de 57 ans seule-

ment, la CPA n'est accessible qu'à ceux qui totalisent 33 années de durée d'assurances tous régimes. Elle est aussi moins bien rémunérée (60 % dans le cas de l'exercice à mi-temps). Le nombre d'entrées en CPA a donc chuté considérablement : - 84 % de 2003 à 2007, sans que ce recul mesure l'augmentation de la quotité travaillée, qui peut désormais être aussi de 80 % puis 60 %.

Arbitrage

La réforme Fillon conduit les collègues à un arbitrage entre la prolongation de leur activité dans des conditions d'exercice dégradées et un départ dès que possible au prix d'une pension plus faible. Globalement, la carrière moyenne s'est nettement moins allongée que la durée exigée pour une pension complète : huit mois à comparer aux deux ans et demi. Les pensions ont donc

baissé, plus nettement pour les femmes, qui compensent seulement en moyenne le recul des bonifications pour enfants.

Il faut souligner qu'à l'opposé des discours sur la lisibilité des carrières devant permettre à chacun d'exercer son choix en connaissance de cause, l'effacement des critères objectifs pour l'accès à la hors-classe n'a pas permis aux collègues concernés d'intégrer cette perspective à leurs décisions.

Un arbitrage qui peut placer les individus en difficulté, les pousser à renoncer un temps à différents aspects de leur vie sociale. Mais aussi déboucher sur un accroissement des congés maladie, des retraites pour invalidité. Les « dépenses » réduites au titre des pensions vont générer des dépenses relatives à d'autres comptes, une réduction des activités « gratuites » et peser sur la qualité de la vie des individus. ■



© Fotolia.fr/Positive

Les pensions ont donc baissé, plus nettement pour les femmes

Travailler plus longtemps... pour exercer un métier de plus en plus difficile...

« L'usure au travail »

Toutes les enquêtes convergent : le métier d'enseignant est bel et bien rendu plus difficile. Les causes en sont multiples et complexes mais on peut tenter un rapide inventaire des constats et analyses.

Les conditions d'exercice actuelles du métier aggravent le sentiment d'usure. L'intensification du métier résulte d'une part de données quantitatives : hausse des effectifs, augmentation du nombre de classes, tout cela a

alourdi considérablement les conditions de travail.

Mais si le métier est plus difficile, c'est aussi que les élèves ne sont plus les mêmes, les objectifs d'allongement global de la scolarité ayant emmené d'autres publics scolaires sur les bancs des classes du secondaire. Or cette tentative de démocratisation ne s'est pas accompagnée des moyens nécessaires pour la mener à bien, faisant peser sur les seuls enseignants le défi à relever et la responsabilité de son échec éventuel. Cela se traduit, au quotidien par le sentiment de parvenir de

plus en plus difficilement à intéresser les élèves, à les enrôler dans le projet d'apprentissage, ou bien alors au prix d'un déploiement d'énergie dont le coût personnel est très élevé (voir entretien de D. Cau-Bareille).

Un métier plus difficile car le statut ne protège plus comme autrefois : l'école, comme les autres institutions, n'est plus sacrée, mais soumise à la critique (élèves, parents, médias). Or il est épuisant de devoir se justifier en permanence en matière de discipline, d'apprentissages, de méthodes, etc.

Cela nourrit un sentiment d'absence de reconnaissance professionnelle, ressentie avec d'autant plus d'acuité que l'institution ne permet pas de le surmonter.

Les « new public management » et les effets sur le métier

Dans un contexte fortement marqué par les nouvelles politiques managériales, dont le modèle anglo-saxon a grandement déteint sur les décideurs français, on assiste à une prescription du travail. Cela se traduit par un retour au standard de prescription des tâches qui accompagne la politique d'évaluation standardisée en plein essor (évaluation par compétences au collègue par ex.). Tout cela s'accompagne d'une volonté politique de plus en plus assumée de diffuser les « bonnes pratiques », celles censées avoir fait leurs preuves et garantir, de facto, une meilleure performance ou « productivité ». Pour l'enseignant ayant déjà plusieurs décennies d'expérience professionnelle à son actif, le déni de son rôle de concepteur de son métier est signe d'une absence de reconnaissance flagrante de sa qualification.

Ainsi, les effets des dérives managériales risquent fort de renforcer les liens de sujétion et de subordination : le rapport du député Le Mener⁽¹⁾ préconise une évaluation au mérite des enseignants qui ne pourrait se faire que par un supérieur hiérarchique « au plus près » du professionnel, c'est-à-dire par le chef d'établissement. Le conseil pédagogique, quant à lui, est appelé à devenir la cheville ouvrière des transformations radicales



© Fotobase/UKI

Pour l'enseignant ayant plusieurs décennies d'expérience, le déni de son rôle de concepteur est signe d'une absence de reconnaissance

du métier en instituant une hiérarchie intermédiaire qui permettra un plus grand contrôle des activités pédagogiques.

Quant à la réforme des lycées, ses concep-

teurs entendent favoriser l'efficacité pédagogique par la compétition, le rapport de force entre collègues, pour obtenir des heures en groupes réduits d'élèves. En poussant les enseignants soit à augmenter encore leur charge de travail, soit à manœuvrer, contrairement à leurs convictions et à leur conception du métier et aux valeurs qui y sont rattachées, il y a fort à parier que le mal-être, l'usure et le sentiment d'insatisfaction vont aller croissant, pesant fortement sur les fins de carrière des enseignants. ■

(1) Rapport du 30 octobre 2009.

L'emploi des seniors

En 2009, les salariés du privé ont en moyenne pris leur retraite à 61,5 ans. Sur la décennie 2000 cet âge est stable, car après avoir baissé jusqu'à 60,5 ans en 2005-2008 du fait des départs anticipés (avant 60 ans) pour carrière longue, cet âge moyen est brusquement remonté en 2009, l'accès à ces départs ayant été fermé par le gouvernement.

Attention, cet âge correspond au moment où les salariés liquident leur retraite, mais les 2/3 d'entre eux ne sont déjà plus en emploi à cette date : ils sont au chômage, en préretraite, en invalidité, ou inactifs. Par exemple trois femmes sur dix liquident leur retraite à 65 ans, parce qu'elles ont des petites retraites et attendent 65 ans pour la toucher, la décote s'annulant à cet âge (en effet, une décote sur une petite retraite : bonjour les dégâts), mais elles peuvent être sans emploi depuis plusieurs années.

Dans le privé, les salariés cessent de travailler en moyenne à 58,5 ans, parce que les entreprises se débarrassent d'eux soit parce qu'elles suppriment des emplois, soit de façon plus fréquente parce que l'organisation et les condi-

tions de travail sont incompatibles avec le maintien des seniors au travail. Ces salariés attendent donc en moyenne trois ans avant de liquider leur retraite. Il faut remarquer que l'âge moyen de cessation d'activité est également resté stable au cours de la décennie 2000.

Dans la fonction publique, le scénario des fins de carrière est différent : cessation d'activité et liquidation de la retraite coïncident. L'âge moyen de départ en retraite est autour de 58 ans, moyenne résultant des services dits actifs qui partent à partir de 55 ans et de « sédentaires » qui liquident leur retraite à partir de 60 ans.

Les fonctionnaires cessent donc en moyenne leur activité à peu près au même âge que les salariés du privé.

On constate qu'entre 2003 et 2008, l'âge moyen de départ des certifiés (61 ans en 2008) et des agrégés (61 ans en 2008) a augmenté d'une demi-année. La question des fins de carrière sera plus tendue dans la fonction publique car les personnels sont maintenus en emploi jusqu'au bout.

Quelques repères

61,5 ans

âge moyen de liquidation de la retraite dans le privé.
À cet âge, les deux tiers des salariés ne sont plus en emploi.

58,5 ans

âge moyen auquel les salariés du privé cessent de travailler

58 ans

âge moyen de départ en retraite dans la fonction publique



Enquête MGEN

Quelles attentes *des personnels* ?

Une enquête du « Carrefour santé social », lieu d'échanges et de réflexion associant la MGEN, la FSU, l'UNSA-Éducation et le SGEN-CFDT, a été réalisée en 2009 sur les fins de carrières et les attentes des personnels.

La majorité des répondants (âge moyen 54 ans) ont une perception positive de leur métier (54,5 %), seulement un peu plus de 6 % ne sont pas du tout satisfaits. Une grande partie jugent leur travail intéressant (47,2 %), mais fatigant (55,2 %) ou même stressant (43,3 %).

En grande majorité, les difficultés rencontrées dans l'exercice de leur métier sont liées au comportement de certains élèves (81,6 %), au bruit (75,6 %), au volume de travail (72,6 %), au niveau des élèves (62,5 %), à l'isolement ou à la solitude face aux problèmes rencontrés (59,4 %) et au rythme de travail (58,2 %).

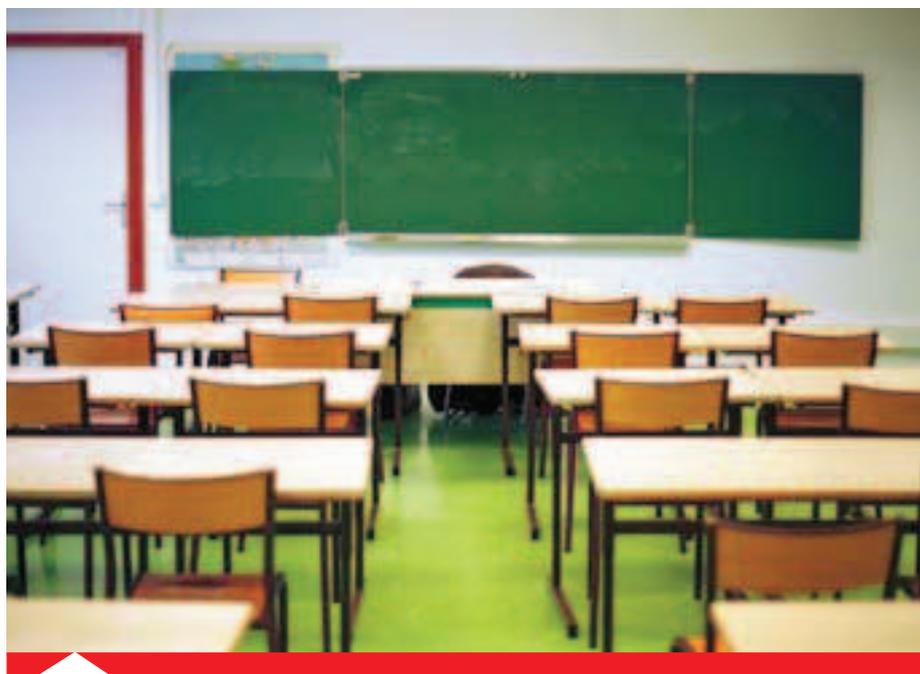
Lorsqu'ils envisagent leur départ en retraite, les répondants se répartissent en quatre groupes distincts :

- 42,6 % des répondants envisagent de partir avant d'avoir atteint les 75 % ;
- 37,3 % envisagent de partir dès qu'ils pourront bénéficier de ce montant de retraite ;
- 8,9 % souhaitent prolonger leur activité au-delà ;
- 11,2 % sont dans l'expectative.

Trois raisons majeures justifient un départ tardif : très loin devant, l'obtention d'un meilleur niveau de pension et l'amélioration des ressources du ménage, puis l'intérêt pour le métier, et la chance de bénéficier d'une bonne santé.

Les attentes des collègues en fin de carrière sont fortes en ce qui concerne la médecine du travail et la politique de prévention :

- L'absence de médecine du travail et le souhait de voir l'Éducation nationale appliquer la législation du travail reviennent de façon récurrente dans l'expression des attentes.



© Fotolia.fr/JOH

L'essentiel des attentes se concentre sur une réduction du temps de travail en fin de carrière

• La volonté de voir l'employeur « Éducation nationale » développer une politique de prévention santé est largement évoquée. La prévention souhaitée concerne les pathologies ou problèmes suivants : audition, voix, gestion du stress, dépression.

La deuxième préoccupation exprimée par les enseignants concerne **l'aménagement de la fin de carrière**.

- L'essentiel des attentes se concentre sur une réduction du temps de travail en fin de carrière, avec son corollaire le regret de la CPA ancienne formule ; la nouvelle étant jugée trop pénalisante en terme de revenus. Cette réduction du temps de travail est estimée cruciale pour les enseignants en fin de carrière de retour d'une longue maladie (cancer).
- D'autres attentes concernent la **possibilité de changer de fonctions**, avec :
 - moins de temps de travail devant les élèves en fin de carrière (postes adaptés) : pour

alléger la pénibilité du métier, pour réduire le « déphasage » ressenti par les enseignants avançant en âge face à des adolescents en collège et la difficulté à gérer des classes surchargées de maternelle notamment ;

– des fonctions complémentaires envisagées par les collègues hors enseignement, mais au sein de l'Éducation nationale, comme : l'aide à l'animation des CDI, la maintenance et/ou animation de salles multimédias, la prévention santé des élèves, le tutorat d'enseignants débutants...

• D'autres enseignants évoquent une reconversion totale en fin de carrière, hors Éducation nationale, avec réorientation au sein de la fonction publique grâce à la mobilité interministérielle. Certains enseignants souhaitent un accroissement du nombre de postes de réadaptation, surtout en fin de carrière et après une longue maladie.

Les attentes de reconversion en fin de carrière conduisent une partie des enseignants à formuler des revendications l'employeur Éducation nationale en terme de Formation continue tout au long de la carrière d'enseignant qui permet une adaptation continue de l'exercice professionnel. ■

Quelques repères

2003

Suppression du CFA

- 84 %

Entrées en CPA (2003-2007)

Âge d'accessibilité à la CPA

57 ans

55,2 %

des collègues trouvent le métier fatigant

comportement des élèves

81,6 %

Comités hygiène et sécurité (CHS)

Agir collectivement au sein des instances de santé et de sécurité

Les conditions de travail, le contenu du travail lui-même, sont des éléments-clés pour que l'on puisse s'investir dans sa vie professionnelle, en lui trouvant du sens, un intérêt renouvelé au fil des ans. C'est particulièrement important dans les dernières années de la carrière.

Agir collectivement dans l'établissement sur ces questions, permet de contester la conception d'un exercice « libéral », du métier, chacun dans sa classe étant individuellement responsable des résultats et de l'attitude des élèves – ce qui est potentiellement porteur de ce qu'on appelle aujourd'hui les « risques psychosociaux » et qui sont désormais reconnus et font partie des questions à débattre dans les CHS (*voir glossaire*). La transformation prochaine des CHS en CHS-CT (*voir glossaire*) va permettre d'aider à mieux identifier ces risques, et de mettre en évidence la responsabilité de l'employeur en terme de conditions de travail, de « gestion des ressources humaines »... Cela suppose que dans les établissements, le SNES s'empare de ces questions, prenne l'initiative de réunir les personnels pour les faire débattre et les solidariser sur les questions de pénibilité, voire de souffrance au travail. Le S1 a la responsabilité de demander la réalisation ou l'actualisation du DUER (*voir glossaire*) en prenant contact avec l'ACMO (*voir glossaire*) ; il doit exiger la réunion de commissions H et S partout où elles existent et leur création là où elles n'existent pas. On peut y traiter de tout ce qui relève de la santé et la sécurité, répertorier les manques, les « risques » repérés et les inscrire sur un registre. En cas de problème grave, et d'exercice du droit de retrait, les personnels pourront s'appuyer sur ce document.

Il faut pointer avec les collègues les difficultés du métier qui peuvent peser au quotidien (problèmes d'emploi du temps, d'heures supplémentaires, d'effectifs, mais aussi inadaptation des locaux, salles bruyantes, mobilier inadéquat, dispersion des bâtiments, escaliers...). Tout cela peut favoriser les TMS (*voir glossaire*), les problèmes de voix, dont de nombreux collègues subissent les conséquences. C'est

aussi la « gestion des ressources humaines » dans l'établissement qui peut décourager et être au cœur de la difficulté à gérer sa fin de carrière. Le rôle du syndicat est donc à la fois de montrer le lien avec les politiques menées et de prendre à bras-le-corps la question dans le lieu même où cette politique est mise en œuvre. Grâce à la pression syndicale, le ministre a été contraint d'annoncer le recrutement de 80 médecins de prévention (actuellement, il y a un médecin pour plus de 13 000 agents). C'est une avancée, mais cette annonce doit

être suivie d'effet et les médecins être effectivement recrutés !

La réflexion syndicale doit s'approfondir et ces sujets doivent être traités plus fréquemment sur le terrain. C'est indispensable pour lutter contre la souffrance au travail qui doit être prise en charge de manière collective. Grâce aux remontées des S1, les représentants du SNES au CHS-CT académique ou départemental pourront proposer des pistes revendicatives, interpeller le recteur ou l'IA, qui sont responsables de la santé des personnels. ■



© Fotolia.fr/Jean-Paul Bounine

La transformation des CHS en CHS-CT va permettre de mieux identifier les risques et de mettre en évidence la responsabilité de l'employeur

Nature des difficultés

• bruit

• volume de travail

75,6 % 72,6 %

42,6 %

des collègues souhaitent partir avant d'atteindre les 75 %

Glossaire

ACMO : Agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

CHS : Comité d'hygiène et de sécurité

CHS-CT : Comité d'hygiène et de sécurité-Conditions de travail

DUER : Document unique d'évaluation des risques

TMS : Troubles musculosquelettiques



Entretien

“Tout seul, on ne s'en sortira pas”

Dominique Cau-Bareille, ergonome et professeur à Lyon II, a publié en novembre dernier un rapport « *Vécu du travail et santé des enseignants en fin de carrière* » cofinancé par le COR et le CREAPT et téléchargeable sur le site du Centre d'Études et de l'Emploi

<http://www.cee-recherche.fr/fr/rapports/56-vecu-travail-sante-enseignants-carriere-ergonomique.pdf>

L'US : Mesurée par l'espérance de vie, la pénibilité du travail enseignant n'est guère reconnue.

Dominique Cau-Bareille : La pénibilité du travail peut s'exprimer de toute autre manière, en particulier dans l'enseignement, sans pour autant que celle-ci conduise à une réduction de l'espérance de vie. Dans cette profession, l'engagement physique nécessaire pour mobiliser les élèves, leur donner envie d'apprendre, s'articule avec des exigences mentales et psychiques élevées liées à la complexité des situations, au travail en multi-tâches visant à gérer à la fois le groupe d'élèves, les individualités et à transmettre des connaissances, la vigilance permanente qu'il faut exercer pour créer les conditions d'apprentissage. Comme le soulignait un enseignant : « *On est sur un volcan qui peut exploser à tout moment au collège ! On doit être tout le temps en contrôle !* ». Les enseignants ressentent de plus en plus de pression de la part de l'institution, de la hiérarchie et des parents d'élèves avec l'introduction des évaluations. Ils ont le sentiment de devenir de plus en plus l'instrument de réussite d'élèves qu'ils ne parviennent pas nécessairement à amener à jouer leur partition dans le processus d'apprentissage. Des métiers où la violence est également présente, qu'elle soit verbale, physique, qu'elle vienne des élèves, des parents, de l'extérieur, de l'institution parfois. Une profession où les risques psychosociaux sont extrêmement élevés du fait des caractéristiques des métiers, de leurs exigences, d'un isolement profond dans l'activité (l'enseignement se joue à huis clos avec les élèves d'une classe), d'un manque de soutien de la hiérarchie et d'un sentiment très aigu de déficit de reconnaissance de leur travail comme de leurs compétences par l'institution comme par les parents. Cela participe à une souffrance extrêmement partagée dans ce milieu professionnel, pouvant déboucher sur des formes diverses de troubles psychiques, des dépressions, des troubles infrapathologiques, des phénomènes d'épuisement traduisant une réduction de « l'espérance de vie en bonne santé ». Ces problèmes sont souvent pris en charge par les médecins traitants ou des spécialistes, mais ne sont pas identifiés par la médecine du travail très déficitaire dans cette institution. L'enseignement connaît donc une double invisibilité : une invisibilité des formes de pénibilité de leur travail mais aussi de ses conséquences sur la santé.

L'US : Comment les enseignants vivent leur fin de carrière ? Cette question est-elle prise en compte par l'institution ?

D. C.-B. : Tous les enseignants interrogés évoquent une augmentation du coût humain du travail en fin de carrière, imposant des stratégies de régulation aussi bien dans le champ professionnel que dans les sphères de vie plus personnelles. Conscients d'avoir acquis des compétences fortes au cours de leur vie professionnelle, ils évoquent une diminution des ressources personnelles physiques, mentales pour faire face aux exigences du métier. « *Le jaillissement dans l'activité n'est plus le même ; on doit aller puiser encore plus loin en soi pour faire notre métier* » expliquait une enseignante. « *Jusqu'à un certain âge l'expérience compensait les effets de l'âge ; maintenant ce n'est plus le cas* ». Ils expriment également plus de difficultés de récupération au terme d'une journée de travail, d'un trimestre. Ce qui est en jeu ici, est moins la capacité à exercer le métier, que le sentiment d'efficacité



personnelle dans l'exercice de ce métier. Ils cherchent donc à réduire leur charge de travail en limitant leur participation à des tâches connexes à l'enseignement (participation au conseil d'administration...), en refusant des heures supplémentaires, en optant pour la CPA, en déclinant la responsabilité de professeur principal ou de responsable de niveau. Ils deviennent plus exigeants dans la négociation des emplois du temps. En fin de carrière, les équilibres entre sphères de vie sont parfois fragilisés : des ajustements sont nécessaires pour se créer des espaces de récupération ; ceux-ci imposant des renoncements parfois difficiles à accepter, comme la suppression de responsabilités dans des associations par exemple. Autant d'aspects qui ne sont pas pris en compte par l'institution ; qui, au lieu de pérenniser un système

de cessation progressive permettant aux enseignants qui le souhaitent ou qui en ont besoin, de réduire leur temps de travail, l'a rendu moins attractif. Pourtant, la possibilité de réduire le temps d'activité me semble une condition pour pouvoir gérer un allongement des carrières.

L'US : Quelles préconisations faites-vous ?

D. C.-B. : Les fins de carrière sont révélatrices de conditions de travail difficiles, dont les formes de pénibilité sont relativement invisibles. La première préconisation, serait donc d'initier un véritable travail de mise en visibilité des contraintes et exigences propres à ces métiers, en tenant compte des identités de métier. Le travail dans ses difficultés quotidiennes me semble être l'impensé de l'activité enseignante. On ne s'autorise pas à parler des vraies difficultés dans son travail, juste des altercations avec un élève, du comportement d'un autre. Dans les réunions syndicales, il y a unanimité à défendre l'emploi mais pas la perception de l'urgence à remettre le travail au cœur des débats. Dans l'élaboration des réformes, ne sont pas mobilisés les enseignants, ne sont pas évalués les changements apportés par les précédents changements, ne sont pas prises en compte leurs incidences sur les enseignants, sur les pratiques, sur l'organisation quotidienne du travail, sur le sens du travail et des valeurs de métier. Or, comme le disait avec gravité une enseignante de collège, « *On a une fierté bien mal placée ; tout seul on ne s'en sortira pas !* ». Il est urgent de travailler collectivement sur le travail, entre collègues, entre acteurs d'un système, d'un établissement, d'une institution, en vue de co-construire des pistes de solutions ensemble. La seconde préconisation serait que l'Éducation nationale mette véritablement en place les mesures de protection des salariés qui existent dans le secteur privé : une réelle médecine du travail qui permette de suivre les enseignants, de repérer les personnes en rupture, de prendre la mesure des problèmes de santé qui touchent cette population et qui se gèrent dans l'ombre – et – des mesures de prévention au sein des établissements visant à mettre en œuvre un suivi local des conditions de travail. Enfin, dans le contexte d'isolement et de manque de reconnaissance qu'expriment les enseignants, il me semblerait important de redéfinir les relations entre les enseignants et leur hiérarchie, entre les enseignants et les chefs d'établissement. Les enseignants ont besoin d'évoquer leurs difficultés en confiance et de trouver de l'aide dans l'élaboration de solutions, de trouver des espaces de développement de leurs compétences dans un système qui ne cesse d'évoluer. ■

Revendications

Pour une fin de carrière plus sereine

L'amélioration générale de l'exercice du métier, du nombre d'élèves pris en charge en classe, le travail en équipe, la solidarité face à la mise en concurrence sont pour tous les âges les conditions de l'épanouissement de chacun, et permettraient des fins de carrière plus sereines.

NOUS REVENDIQUONS

■ **La reconnaissance de la pénibilité** : on peut envisager de nouvelles formes d'exercice des métiers prenant en compte les âges et les expériences acquises, en abaissant les obligations de service des dernières années d'exercice, et en développant suffisamment tôt de véritables possibilités de mobilité choisie.

■ **Le rétablissement de l'ancienne CPA** (50 % rémunérés 80 %) ouverte dès 55 ans, tout en l'améliorant : une année comptant pour une année entière dans le calcul de la retraite, voire en définissant des formes plus souples.

■ **La définition de conditions de départ anticipé** selon différents critères : état de santé, type de fonctions, conditions d'exercice, d'annuités acquises.

■ **Le droit à une retraite** à 60 ans, représentant 75 % du traitement des six derniers mois. Cela suppose de revenir sur la loi Fillon de 2003, de créer des droits nouveaux (prise en compte des études, des périodes de précarité et de recherche du premier emploi), rétablissement des bonifications familiales.

Cela suppose de conforter le code des pensions et les régimes par répartition des salariés. Pour le SNES et la FSU, il faut assurer de nouvelles ressources aux régimes de retraite. Ces financements supplémentaires contribueront à un partage plus juste des richesses, et renforceront la confiance des salariés dans l'avenir de nos régimes de retraites. ■

*Agir sur les conditions
du métier pour rendre
son exercice satisfaisant*

Seconde carrière : les désillusions

La loi de réforme des retraites de 2003 a prévu pour les enseignants des dispositions spécifiques devant leur permettre de poursuivre leur activité dans d'autres fonctions relevant de la catégorie A de la fonction publique.

Aux annonces médiatiques faisant état de 1 000 possibilités ouvertes chaque année a succédé une réalité bien différente : quelques dizaines de postes par an publiés fort discrètement sur les sites académiques. Aucun bilan n'a jamais été communiqué aux représentants des personnels.

Ministres et recteurs ont failli à l'obligation qui est la leur de favoriser la mobilité professionnelle des personnels qui le souhaitent. François Fillon, le premier, est coupable d'avoir encouragé une attente que la politique de suppression d'emplois contrariait.

Si l'institution doit soutenir les projets d'évolution professionnelle, la seconde carrière ne peut concerner qu'un nombre limité d'enseignants.

C'est, bien sûr, sur les conditions du métier qu'il faut agir pour rendre son exercice satisfaisant du début à la fin de la carrière !



Quelques livres



Collection
Comprendre et agir,
Institut de recherche
de la FSU



Une loi pour les retraites
Débats socialistes et syndicalistes
autour de la loi de 1910,
G. Candar et G. Dreux,
Le Bord de l'Eau éditions

La souffrance des enseignants
François Lanthéaume, Christophe Hélou.
Une sociologie pragmatique
du travail enseignant, PUF

