

DOSSIER

Entrée dans le métier

Le métier *entre idéal et réalités*



© Clément Martin



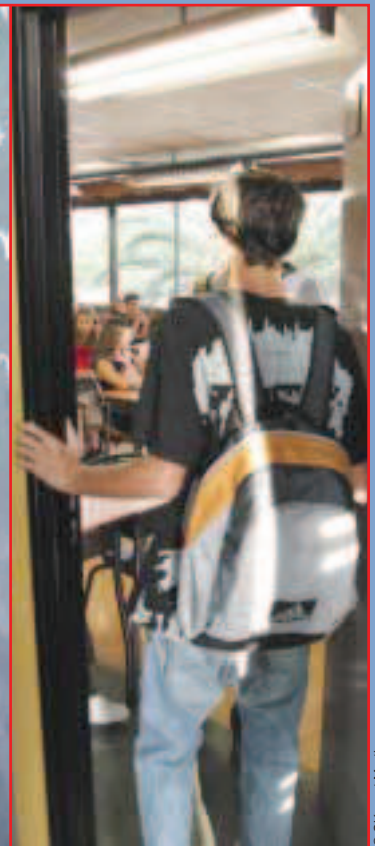
© Clément Martin



© Clément Martin



© Clément Martin



© Clément Martin

Dossier réalisé par Ch. Barbillat, E. Bressan, M. Breton, M. Daune, C. Dumont, J.-P. Gaëtan, S. Matos, E. Mercier, F. Rolet

Les jeunes enseignants sont-ils différents de leurs aînés ? Comment arrivent-ils au métier ? Quelles relations entretiennent-ils à la hiérarchie, au travail collectif ? Quel regard portent-ils sur un système éducatif qui s'essouffle, une activité professionnelle déstabilisée dans ses repères, une formation souvent décriée ?

D'ici 2012, près de la moitié des professeurs sera renouvelée, ce qui doit d'ores et déjà amener à réfléchir sur les recrutements et l'attractivité, et à prendre les mesures nécessaires pour éviter des difficultés à pourvoir les viviers.

Or l'institution, tablant sur une rupture générationnelle et une moindre résistance de la profession, n'envisage pas le remplacement des départs en retraite mais une évolution du métier qui dégrade et dénature celui-ci afin de pourvoir, à moindre coût, aux besoins du système éducatif. De la bivalence, du remplacement imposé aux conditions d'entrée dans le métier (affectations non volontaires sur postes de TZR, services partagés...), **toutes les mesures prises récemment visent à une rentabilité accrue, au mépris du sens du métier et des garanties collectives.** Pourtant les

résistances sont plus grandes que ne l'attendait le gouvernement et un faisceau d'indices, des enquêtes aux derniers mouvements sociaux, montrent que si les nouveaux enseignants diffèrent sur un certain nombre de points de leurs collègues plus âgés, **ils partagent largement avec eux l'attachement à un métier de conception, la satisfaction d'une relation aux élèves exigeante, la volonté d'aider ces derniers à se construire par l'acquisition de savoirs et valeurs communes.**

Sans doute, les conditions davantage diversifiées d'exercice du métier, les tensions professionnelles multipliées, le vacillement des repères et idéaux collectifs ont-ils des répercussions sur les pratiques des nouveaux enseignants qu'il convient d'analyser et auxquels il faut apporter des réponses. La nécessité de travailler certaines références, de faire évoluer le métier pour qu'il réponde mieux à ses missions demanderait d'interroger la formation, d'intensifier les échanges et le travail collectif, de construire des carrières plus attractives et de libérer du temps. **Ce n'est pas de prescription accrue et d'individualisation imposée qu'ont besoin les jeunes enseignants.**

Recrutements

Mauvais signaux

Depuis maintenant quatre ans, le gouvernement organise une véritable pénurie dans l'Éducation nationale.

Une étude de la DEP⁽¹⁾ de 2005 prévoyait, compte tenu des départs en retraite et de la démographie, un besoin en recrutements externes pour le second degré de 17 331 postes par an, sur la période 2006-2013. Pour compenser le rendement des concours, qui fait qu'en moyenne pour dix recrutés nouveaux seuls neuf sont affectés dans le second degré, le SNES estime qu'il faut porter à 19 000 le nombre de postes ouverts aux concours externes⁽²⁾. La politique de sous-recrutement organisée à partir de 2004 aboutira à un déficit cumulé de 28 500 personnes après la session 2007.

Cette baisse du nombre de postes n'est pas sans conséquences sur le vivier. Entre 1997 et 2006 le

taux de présence⁽³⁾ est passé de 72 % en 1997 à 62 % en 2006. Cette année, l'affichage du nombre de postes offerts est paru très tôt⁽⁴⁾. Les 10 000 postes annoncés risquent de décourager de nombreux candidats, qui renonceront à s'inscrire. La politique actuelle de recrutements ne sera pas sans conséquence non plus sur le nombre d'étudiants à l'Université. En effet, dans de nombreuses filières, les concours de l'enseignement constituent une motivation pour les inscriptions des étudiants; diminuer les postes envoie un très mauvais signal en direction des jeunes qui se destinaient à ces métiers. Alors que dans les prochaines années, 40 % de la profession partira à la retraite.

L'Éducation nationale se trouvera en concurrence avec le secteur privé qui devra, lui aussi, faire face au renouvellement de ses effectifs. Un concours rendu de plus en plus

difficile, par l'absence de postes et la fermeture des concours dans certaines filières, en particulier techniques, provoquera un manque d'attraction pour l'enseignement. L'Éducation nationale risque de se diriger vers une crise du recrutement sans précédent.

Alors que la pause démographique aurait dû permettre de repenser les pratiques pédagogiques, abaisser le nombre d'élèves par classe, en particulier dans le domaine de l'éducation prioritaire, en un mot améliorer les conditions de travail, c'est l'inverse qui se produira en accentuant les inégalités.

Plus que jamais, il est temps d'exiger :

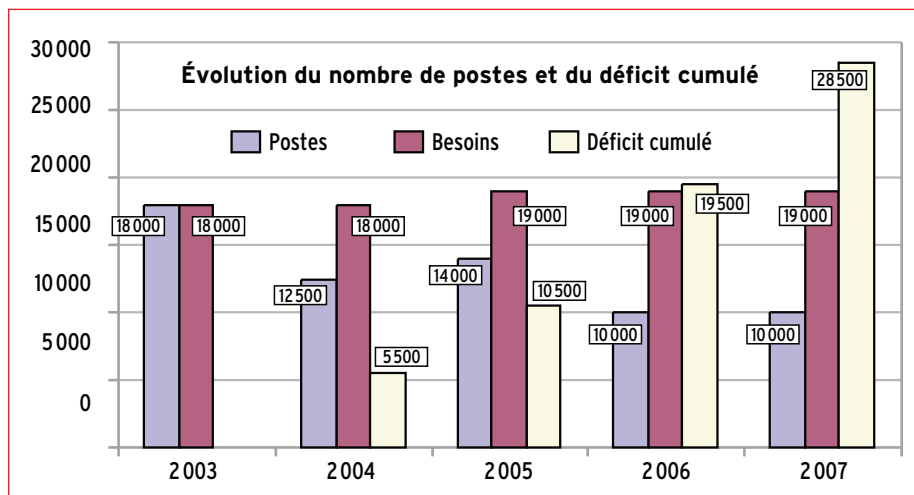
- des recrutements à hauteur des besoins (19 000 postes/an);
- l'ouverture de listes complémentaires;
- l'organisation d'un plan pluriannuel de recrutements, qui résorbe le déficit cumulé de 28 500 postes et anticipe sur les besoins à venir;
- un plan de résorption de la précarité. ■

(1) DEP : Direction de l'évaluation et de la prospective. L'étude en question est téléchargeable sur le site du ministère.

(2) Le SNES considère que les concours externes créent, en majorité, les recrutements nouveaux. Les concours internes étant majoritairement tentés par des contractuels ou vacataires, ils ne créent pas de recrutements nouveaux d'enseignants.

(3) Taux de présence : nombre de présents à la première épreuve écrite rapporté au nombre d'inscrits.

(4) Cette année, le ministère a publié très tôt (dès le 14 septembre) la liste des postes proposés. Habituellement, il fallait attendre les vacances de Noël, voire le début des premières épreuves écrites pour leur publication.



Première affectation, premier poste : résoudre les difficultés

Les titulaires du second degré sont recrutés par concours national permettant d'accéder à la fonction publique de l'État (protection par le statut et garantie d'emploi : première affectation définitive conforme à la qualification c'est-à-dire la discipline de recrutement, déroulement de carrière...). En contrepartie, le fonctionnaire assure une mission de service public en contribuant à la continuité du service d'éducation et à l'égalité d'accès des jeunes à l'enseignement sur tout le territoire national. Le ministre doit donc obligatoirement affecter les néo-recrutés, si nécessaire hors des vœux formulés.

La mise en place du mouvement déconcentré en 1999 (mutation en deux phases et « en aveugle », c'est-à-dire sans connaissance des possibilités d'affectation) et la pénurie budgétaire organisée par le gouvernement (déficit cumulé de près de 27 000 postes depuis 2003) obèrent gravement les conditions de première affectation des néotitulaires et les mutations de l'ensemble des enseignants. La prise du premier poste, élément très important de l'exercice du métier, cristallise ainsi de nombreuses angoisses.

Lors du mouvement 2006, plus d'un néo-recruté sur deux (55 %) n'a pu obtenir de poste fixe en établissement, c'est un record historique. Les recteurs les ont placés d'office sur des postes de remplacement (ZR) : affectations provisoires tardives, notifiées *in extremis*, voire après la rentrée, services partagés sur deux ou trois établissements... sont le lot commun de l'ensemble des TZR. Ceux qui ont eu l'heur d'obtenir un poste définitif en établissement ont souvent

découvert qu'il n'était pas complet et correspondait aussi à un service partagé. L'éloignement géographique aggrave les difficultés de l'installation. Lors de la phase interacadémique du mouvement 2006, 45,5 % des sortants d'IUFM ont été affectés en Île de France, 61,1 % si on y ajoute les académies du centre et du grand Nord-Est (Orléans, Amiens, Lille, Reims...). Ces académies, où les besoins éducatifs sont considérables, concentrent à la fois de nombreux problèmes économiques et sociaux et la difficulté scolaire. Tout concourt ainsi à rendre plus difficile la vie quotidienne et professionnelle en début de carrière.

Quelles solutions ?

Le SNES avance une série de propositions cohérentes pour résoudre les déséquilibres géographiques et sortir de la logique de répartition de la pénurie entre les académies en rétablissant le plan pluriannuel de recrutement, en fluidifiant la mécanique du mouvement par la construction d'un nouveau mouvement national unifié, nourri par l'implantation des nombreux postes nécessaires. Il promeut la mobilité choisie et volontaire, selon des critères lisibles et quantifiables : c'est un moteur important de la satisfaction individuelle et d'efficacité professionnelle.

En parallèle, il est impératif de faciliter l'entrée dans nos métiers par un panel de mesures diversifiées et concrètes : service allégé les premières années, compléments de formation professionnelle et universitaire, droits sociaux nouveaux (accès au logement, équipement informatique et pédagogique, facilités financières et aides à l'installation...).

Carol Dijoux, néotitulaire, CAPES de mathématiques, collègue Fabien à Saint-Denis (93), 25 ans

Avec **Frédérique Rolet**, cosecrétaire générale
et **Claire Dumont**, secrétaire nationale, responsable du secteur Entrée dans le métier

L'US : *Peux-tu nous parler des modalités de ton affectation comme stagiaire IUFM (PLC2) ?*

Carol Dijoux : En ce qui concerne l'affectation en tant que stagiaire, j'ai été surprise par les délais, informée tardivement, trois jours avant la rentrée; habitant Toulouse, où j'ai passé le CAPES, j'ai été affectée à Mazamet, ce qui n'a aucun rapport avec les vœux que j'avais faits sur Toulouse, c'est-à-dire à trois heures de route dans la journée d'où la nécessité de chercher en catastrophe un appartement sur place; j'étais un peu affolée. Je n'ai pas vraiment cherché à savoir la raison de cette affectation. Je m'en suis rapidement accommodée car sur place, j'ai été bien accueillie et traitée à égalité par les collègues.

Frédérique Rolet : Ce que tu reprocherai, c'est un certain manque de transparence. Le SNES demande que l'on affecte les stagiaires sur des critères qui favorisent leur formation pédagogique; en réalité, ils sont considérés comme des moyens d'enseignement.

Carol : Je sais que certains établissements ne savaient pas qu'ils allaient accueillir un stagiaire; certains tuteurs, non volontaires, refusent ce rôle.

Frédérique : Pour concilier à la fois un meilleur suivi entre un tuteur et un stagiaire, et le fait qu'on respecte le volontariat, qu'il n'y ait pas de problème d'incompatibilité d'emploi du temps et que le maître de stage soit lui-même déchargé. La partie de son service qu'il n'effectue pas devant élèves pourra être consacrée à un suivi plus constant, plus attentif. Cela permet que le stagiaire ne soit pas un bouche-trou parce qu'il manque quelques heures, cela permet aussi que l'affectation du stagiaire soit guidée par des impératifs de formation plutôt que par des impératifs de gestion.

Carol : Mon tuteur travaillait toutes les heures où je travaillais. Les trois premières semaines il n'a pas pu assister à mes cours, moi en revanche j'allais aux siens, l'emploi du temps était chargé. Au départ l'administration disait que ça n'était pas un vrai problème, exceptionnellement on pourrait déplacer une heure pour qu'il puisse venir... Il avait 19h50 d'enseignement... mais il s'est fait très disponible...

L'US : *Comment s'est déroulée ta demande de mutation ?*

Carol : Célibataire, non pacsée, je n'ai pas d'enfant, je m'étais préparée à Créteil; je l'ai mis en premier vœu; de nombreux collègues de mon établissement à Mazamet y étaient passés et ils m'ont rassurée; les élèves pouvaient être difficiles, mais les équipes étaient très soudées, et ils avaient passé de bonnes années en région parisienne; par ailleurs j'aime travailler avec les élèves en difficulté; je me sens utile dans ces cas-là.

L'US : *Tu as été déçue ?*

Carol : Pour l'instant, pas du tout.

Frédérique : Tu as été conseillée par qui pour ta mutation ?

Carol : Par le syndicat. J'ai été informée lors d'une demi-journée organisée par le SNES à l'IUFM de Toulouse; je n'avais pas d'attaches particulières à Toulouse; je suis martiniquaise, j'y ai obtenu mon DEUG, puis j'ai continué mes études à Toulouse; à l'intra, j'ai eu mon dixième vœu; je voulais être le plus près possible de Paris.

Frédérique : Le SNES réclame la baisse du temps de travail pour les néotitulaires, notamment dans les zones difficiles; outre la pénibilité du travail, les établissements sensibles nécessitent une concertation et un travail en équipes renforcés. Travailler dans un établissement difficile peut avoir un certain attrait, grâce à la solidarité entre collègues; en même temps il y a une vraie fatigue, une pénibilité, ce qu'on demande en priorité c'est une réduction du temps de travail.

Carol : Il faudrait que l'on puisse travailler dans les meilleures conditions possibles; j'ai demandé, dès le mois de juin, deux heures de formation hebdomadaire, ce qui est prévu en ZEP; je me suis retrouvée à la place avec deux heures d'ATP... je suis déçue mais bon je vais essayer de suivre cette formation en plus car j'en ai besoin.

L'US : *As-tu bénéficié d'une aide concrète lors de ton installation ?*

Carol : on sait bien qu'on est seul pour s'en occuper; et encore, quand on n'est pas TZR, on a toutes les vacances pour se préparer... Non, le problème essentiel est vraiment la formation: je suis passée sans transition du lycée au collège, deux mois de formation supplémentaires ne seraient pas superflus, et pas seulement en établissement difficile! Pourquoi pas un collègue référent au moins le premier mois? D'ailleurs dans l'établissement j'ai un tuteur pour un mois, ça prouve bien qu'on estime qu'il y a des besoins.

L'US : *Et le métier ?*

Carol : Je suis ravie d'être enseignante, je trouve ce travail formidable; j'ai rencontré l'an dernier deux collègues en fin de carrière qui m'ont dit cette même joie d'exercer ce métier! Mais pour revenir au SNES, moi aussi j'ai des questions: quel est son poids réel au moment des affectations, notamment à l'intra? J'ai pu constater que les syndicats consultés donnaient des conseils différents...

Frédérique : La qualité d'« expertise » des élus du SNES est reconnue par tous; les autres organisations n'en ont pas toujours les moyens humains, ou même, pour certains, considèrent cela comme de la simple « gestion ». Pour le SNES, se préoccuper par exemple des conditions d'affectation des quelque 30 000 TZR à cette rentrée ne relève pas d'une démarche « gestionnaire »: c'est de leur condition morale et matérielle d'existence pendant une année dont il s'agit! Se battre pour créer des postes, c'est se battre pour améliorer les conditions d'exercice du métier.

Carol : Le SNES avantage-t-il ses syndiqués lors du mouvement ?

Frédérique : Nos élus représentent tous les personnels; nos adhérents bénéficient d'une information beaucoup plus fine, d'un service personnalisé même si un élu SNES, quand il le peut, rectifie les erreurs pour tout demandeur de mutation.

Claire : C'est tout l'intérêt des fameuses « fiches syndicales » dans L'US (matin: quel journal! *ndlr*); un collègue anonyme ne peut disposer de la même approche personnalisée ni de la même qualité d'expertise; tous les stagiaires IUFM reçoivent cependant la documentation du SNES.

L'US : *Merci Carol, et bienvenue dans le métier.*

Enquête DEP

Images de débutants

La Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP) travaille régulièrement à des enquêtes qualitatives sur le métier d'enseignant, leurs attentes, leur vécu professionnel, leurs demandes. Une note publiée en décembre 2001 rendait compte des réponses d'un échantillon d'enseignants ayant une ou deux années d'expérience en lettres, mathématiques et histoire-géographie.

Neuf débutants sur dix (89%) se déclaraient satisfaits de leurs débuts par rapport à l'image initiale du métier. Cette impression dominante n'empêchait évidemment pas un jeune professeur sur deux de faire état de difficultés liées à la première année, difficultés matérielles (installations, trajets...), mais surtout problèmes d'adaptation au niveau des élèves et d'indiscipline.

Parmi les avantages professionnels arrivent à égalité **en premier choix le contact avec les élèves et le fait d'enseigner sa discipline**; « l'autonomie dans le travail » citée par 39 % des débutants sur trois choix cumulés montre l'attachement à un métier de conception tel que nous défendons.

Un ensemble de questions touchant ensuite à la formation révèle des différences notables quant à l'appréciation des composantes de la formation: adhésion aux modules disciplinaires (69 % sur trois choix cumulés);



© Clément Martin

critiques vis-à-vis des conférences et modules non disciplinaires, le reproche d'une préparation insuffisante à la gestion de classe, et l'absence de résolution de problèmes professionnels revient fréquemment et suscite en particulier le besoin d'une formation complémentaire après la titularisation.

Interrogés sur les impressions qu'ils ont de leurs élèves, les jeunes enseignants sont confiants dans les capacités des élèves, mais ne cachent pas leurs difficultés à gérer l'hé-

térogénéité et faciliter la progression de tous; **le manque de temps et la lourdeur des effectifs n'aident pas au traitement des difficultés scolaires.**

Globalement, à l'insu de leur première année d'exercice en tant que titulaires, les débutants gardent une vision positive de leur métier (**86% recommanderaient le même parcours**), ont des propositions pour le faire évoluer et se félicitent de la richesse du contact avec les élèves. ■

Les jeunes enseignants sont confiants dans les capacités des élèves, mais ne cachent pas leurs difficultés à gérer l'hétérogénéité

Témoignage

TIFFANY AMATO est professeur de mathématiques dans un collège du Blanc-Mesnil (93), titulaire depuis quatre ans, elle parle de son métier, des évolutions dans sa façon de le voir, de le vivre, de ses représentations.

"J'avais une image assez idéalisée du métier et de l'enseignant"

« À mes débuts, j'avais une représentation du métier inspirée de mon vécu d'élève... J'avais une image assez idéalisée du métier et de l'enseignant, une image un peu traditionaliste et je me plaisais à dire que je la casserais.

Très vite la question a été de savoir ce que je pouvais faire et non ce que je voulais faire. Une chose évidente à laquelle j'ai dû renoncer, c'est la tranquillité et le confort que j'imaginai; confort physique et pratique au sein de la classe ou confort psychologique en dehors: le métier ne me valorisait (à mes propres yeux) pas autant que ce que j'aurais pu penser. Au cours des deux premières années je me remettai en question mais pas plus que d'habitude, j'avais l'avantage d'être une débutante et l'espoir de m'améliorer avec l'expérience... C'est après, quand les difficultés ont persisté, et que de nouvelles sont apparues, que j'ai le plus « souffert », même si c'est peut-être un peu fort.

Cette année, c'est ma quatrième année en tant que titulaire: je pense avoir trouvé la distance qui me convient avec les élèves. Avant j'avais peur de ne pas être crédible, je mettais énormément de distance entre eux et moi, mais ça n'était pas naturel pour moi: ça me demandait beaucoup d'efforts... et j'en faisais sûrement trop... je ne tenais comme ça qu'un trimestre et puis je « redevais » moi-même... Aujourd'hui, je ne me cramponne pas à la discipline dès le début en les matraquant

d'exigences et de punitions. Je donne moins de règles, ça m'a permis de retrouver le confort que je cherchais; je peux me consacrer à ce que j'aime et surtout à ce qui me semble le plus important pour les élèves: du temps pour leur expliquer ce qui n'a pas été bien compris pendant le cours.

J'ai pu participer, depuis l'an dernier, à une expérience menée avec le CNAM. Se retrouver entre adultes exerçants ou ayant exercé le métier d'enseignant m'a permis de me sentir davantage comme faisant partie d'un tout, de me renvoyer une dimension davantage « professionnelle » du métier. Me voir en train de faire cours m'a fait un électrochoc: j'ai réalisé qu'il y avait un décalage entre ce que j'imaginai faire et la réalité de la caméra, ça m'a quand même rassuré. Voir un autre collègue qui gérait différemment les interventions des élèves (et qui avait une échelle de ses exigences et de sa tolérance différente de la mienne) m'a également permis de dédramatiser mes angoisses relatives au volume sonore de la classe. Mais surtout ce qui a été important **c'est de pouvoir parler, écouter les autres et s'écouter soi-même aussi d'ailleurs, sans être jugée** et du coup j'ai pu réfléchir sur le métier sans toujours tout m'imputer. Mais j'ai aussi appris qu'il y a un risque à vouloir trop anticiper les problèmes, je préfère, désormais,

Renouvellement

L'occasion fait le larron

Le ministère tente de se servir du renouvellement de la profession pour faire évoluer les missions et l'exercice de nos métiers de manière inadmissible.

Tout d'abord, en introduisant des mentions complémentaires dès la session 2006 à certains concours externes, le ministère laisse à penser qu'il suffit de réussir une épreuve de concours pour pouvoir enseigner une discipline. Il entretient ainsi la confusion entre le rôle que joue un concours dans la sélection des candidats et celui de la formation universitaire qui réside dans l'acquisition des connaissances et savoirs

disciplinaires. Le SNES a toujours défendu l'idée que l'enseignement ne peut se faire qu'assorti d'un haut niveau de qualification disciplinaire. Le ministère poursuit dans une voie qui n'est pas celle de renforcer les qualifications ni d'améliorer la qualité du service public d'éducation. C'est par le biais de mesures gestionnaires, apparemment attractives, qu'il entend vendre la bivalence et ainsi modifier en profondeur le métier, tout en réalisant des économies substantielles. Ensuite, les TZR sont toujours en ligne de mire; après avoir réduit le nombre de postes fixes à son minimum, les rectorats n'ont jamais autant nommé de TZR que cette année (près

de 33 000). Ce sont évidemment les collègues tout juste titularisés qui sont affectés sur ces postes. Un TZR ne remplace plus les absences des collègues, mais couvre les besoins provisoires des établissements ou de l'administration. Petit à petit, le ministère veut, à travers ces affectations, faire accepter de nouvelles conditions d'exercice : nomination en LP, service en documentation, etc. Ces collègues, qui ignorent parfois comment réagir face à des affectations normalement réservées à des « volontaires », comme en EP1, se voient imposer une diversification des tâches. L'administration veut faire évoluer, de fait, les missions des enseignants. ■

Salaires

De la galère vers la colère

Depuis 25 ans, le pouvoir d'achat des jeunes professeurs n'a cessé de baisser. Comparons deux chiffres : de **2,07 fois le SMIC en 1981, le salaire d'embauche d'un stagiaire est passé à 1,14 fois le SMIC en 2006** (voir *Le point sur les salaires*, supplément à *L'US* n° 641). 45,4 % des néotitulaires sont affectés dans les académies de la région parisienne, là où le coût de la vie est parmi les plus élevés de France : une majorité de néotitulaires doit déménager pour s'installer lors de sa première affectation, sans indemnité de déménagement; la question de la survie financière des jeunes enseignants est donc posée.

Pour s'en convaincre, prenons le cas de deux néotitulaires, l'un à l'échelon 4 (1 536 euros/mois), qui a trois ans d'ancienneté, l'autre à l'échelon 3 (1 458 euros/mois), qui vient d'être

titularisé. Pour ce calcul, nous avons déduit du salaire les frais fixes que nous considérons incompressibles.

Il faut encore pourvoir à l'équipement professionnel (matériel informatique, ouvrages scolaires, papeterie, librairie, etc.). De plus, une première affectation est souvent synonyme d'installation, ce qui implique de nombreuses dépenses (caution, meubles...). **L'action sociale, envers les enseignants, étant quasiment inexistante**, tous ces frais sont ainsi entièrement à la charge de l'enseignant. Même si les débuts de carrière ont été accélérés, les difficultés financières des collègues nouvellement titularisés existent. **Les dernières avancées dans ce domaine datent de 1989, il nous faut réaffirmer que les augmentations salariales ne doivent pas être un sujet tabou; faisons rimer salaire avec colère.** ■

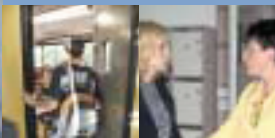


© Clément Martin

Santé et conditions de travail des jeunes enseignants

Les résultats de l'enquête, initiée par le Carrefour social rassemblant la FSU, le SGEN, l'UNSA et la MGEN, seront présentés au Salon de l'Éducation le vendredi 17 novembre à 14 h 30, à l'occasion d'une table ronde suivie d'un débat. Majoritairement satisfaits de leur choix professionnel, les jeunes enseignants peuvent être aussi stressés, fatigués, voire découragés. Ils ont donc des attentes précises à traduire en terme de revendications.

Dépenses	Échelon 4	Échelon 3
Salaire	1536,48	1458,73
Loyer	557,14 (T1 en banlieue)	670 (T1, 20 ^e arrondissement)
Assurances (RC + habit.)	15	51,26
Assurance auto	35,29	
Crédit automobile ou installation	181,93 (pour 3 ans)	75 (pour 3 ans)
Internet	24,90	30
EDF	57	40
Téléphone abonnement	14,61	14,61
Portable abonnement	29,51	36
Frais bancaires	3,53	
Impôts Revenus	150	100
Taxe habitation	40	18
Carte orange		30 (l'autre moitié est remboursée par le rectorat)
Reste	427,57 euros	432 euros



Évaluation

Désirs de dialogue

Fin 2004 le SNES a lancé une enquête sur l'évaluation des personnels. La plupart des réponses sont venues d'enseignants, dont près de la moitié avaient 50 ans et plus... Les « moins de 30 ans » ont répondu en nombre beaucoup plus faible, mais cela a permis d'appréhender des convergences et aussi des différences avec leurs aînés⁽¹⁾, par exemple, sur l'inspection et la notation administrative.

Pour les plus jeunes, le caractère « artificiel » de l'inspection est moins avéré (39 % y font référence contre 54 % pour l'ensemble des réponses). La notion d'« infantilisation » vient en première ou deuxième position sur 36 % de l'ensemble des réponses mais seulement pour 13 % des jeunes.

En fait, en début de carrière la vision de l'inspection est plus positive (parce qu'un peu idéalisée?). Et pourtant **seuls 25 % des jeunes collègues croient à l'aide pédagogique de leur inspecteur** (13 % ensemble)! Le rôle de l'inspection est à revoir d'urgence et doit être tourné vers l'aide et le conseil comme le demande le SNES.

La relation au chef d'établissement, elle, est ambivalente: les « jeunes » vivent la notation administrative comme plus infantilissante que leurs aînés (43,5 % contre



© Clément Martin

31,6 %) et comme un moyen de se voir imposer des tâches administratives (36,2 % contre 29,4 %), mais ils sont un peu plus nombreux que l'ensemble à exprimer leur besoin de dialogue, de reconnaissance de leur appartenance à une équipe. Il n'est pas acceptable que dans le rapport hiérarchique quotidien, ils ne rencontrent pas le respect attendu et se voient imposer des tâches hors de leurs missions.

Par ailleurs, plus de 80 % des jeunes souhaitent la prise en compte des qualifications acquises en formation continue pour l'accès

à la hors-classe alors que c'est le cas de 65 % des collègues qui répondent. Sans doute l'espoir de poursuivre des études et recherches de type universitaire qu'ils estiment légitime de voir prises en compte.

La demande d'une évaluation plus formative, qui permette de se situer dans son activité professionnelle est claire. L'évaluation ne peut pas se réduire à une pression sur la carrière et les conditions de travail. ■

(1) Supplément au n° 621 de L'US du 20 juin 2005, www.snes.edu

Collèges

Terrains d'apprentissage

À leur sortie d'IUFM, les enseignants sont la plupart du temps affectés pour leur premier poste en collège, souvent dans des établissements très excentrés, voire difficiles.

Cette entrée dans le métier est d'autant plus douloureuse qu'elle s'accompagne souvent de conditions d'exercice dégradées (service partagé sur deux, voire trois établissements, TZR). Des rectorats n'ont d'ailleurs eu aucun scrupule à affecter des néotitulaires sur des postes de professeurs référents théoriquement expérimentés dans les établissements classés EP1. Au-delà des problèmes matériels liés à leur installation, ces jeunes collègues sont confrontés de manière plus aiguë à différents problèmes : **comment réussir l'entrée dans le métier ? Comment faire entrer tous les élèves dans les apprentissages ? Comment gérer les problèmes de discipline ? Comment travailler en lien avec les familles ?**

Force est de constater que la formation reçue en IUFM prépare mal à prendre en charge des

élèves en difficulté. Il importe de ne pas rester seul. Face à la réalité parfois rude du terrain au quotidien, c'est le plus souvent auprès de l'équipe qu'on pourra trouver des solutions en favorisant le travail collectif. Les échanges



© Clément Martin

suivis avec les collègues permettent souvent de se rassurer et de trouver des réponses concrètes. La formation initiale des enseignants ne permet pas non plus de connaître suffisamment les droits inhérents au statut de professeur (relation avec la hiérarchie, nombre de réunions imposables, respect des tâches et des missions, décharges statutaires : pour cela la section syndicale du SNES est un recours).

Du temps est nécessaire pour analyser les situations au sein de la classe, prendre du recul, concevoir des pratiques d'enseignement de qualité adaptées aux besoins et se concerter avec les collègues. Dans certaines académies une décharge de service de deux heures est octroyée aux néotitulaires affectés dans des collèges réputés difficiles. C'est une mesure qui va dans le bon sens et dont la généralisation s'impose, mais elle ne suffit pas : **la revendication du SNES d'un abaissement substantiel du temps de travail des néotitulaires pour permettre une entrée progressive dans le métier se justifie totalement.** ■



L'entrée dans le syndicalisme

Les salariés et l'opinion en général expriment une confiance croissante et majoritaire dans les syndicats. Qu'en est-il du SNES dans un contexte de fort renouvellement de la profession ?

La confiance dans le SNES n'a pas été démentie lors des élections professionnelles de décembre 2005 où le SNES a, avec 52 % des voix, conservé la majorité absolue qu'il détient depuis des années. La rupture sur laquelle certains misaient, du fait de ce renouvellement de l'électorat, ne s'est pas produite.



Réticences

Qu'en est-il de l'adhésion au SNES ? On sait les réticences des plus jeunes à être « encartés », à se retrouver dans une organisation permanente très structurée. Il ne s'agit cependant pas d'un refus d'engagement ; la participation active des jeunes collègues dans le mouvement de 2003 l'a montré et certains chercheurs pronostiquent sur cette base une relance de l'engagement syndical.

Où en est le SNES ? La situation est contrastée. Rappelons tout d'abord que 15 % des enseignants de second degré ont moins de 30 ans et 34 % ont plus de 50 ans. **Le SNES est à l'image de la profession** : 16,6 % des adhérents ont moins de 30 ans et 34 % plus de 50 ans, mais la part des jeunes collègues dans le syndicat s'est réduite de quelque cinq points en 10 ans. Plusieurs facteurs y ont contribué, et notamment la baisse des recrutements, le vieillissement de la profession, la suppression des postes de MI-SE. La déconcentration des mutations et les attaques portées contre le SNES et le paritarisme à la fin des années 90

ne sont pas restées non plus sans effet sur la syndicalisation des jeunes collègues. Le graphique ci-dessous montre une stabilisation sur les trois dernières années. Dans le même temps, **trois stagiaires IUFM deuxième année agrégé ou certifié sur dix adhèrent au SNES, mais un sur deux ne renouvelle pas son adhésion l'année suivante**, avec cependant de fortes disparités selon les académies.

Questions d'identité

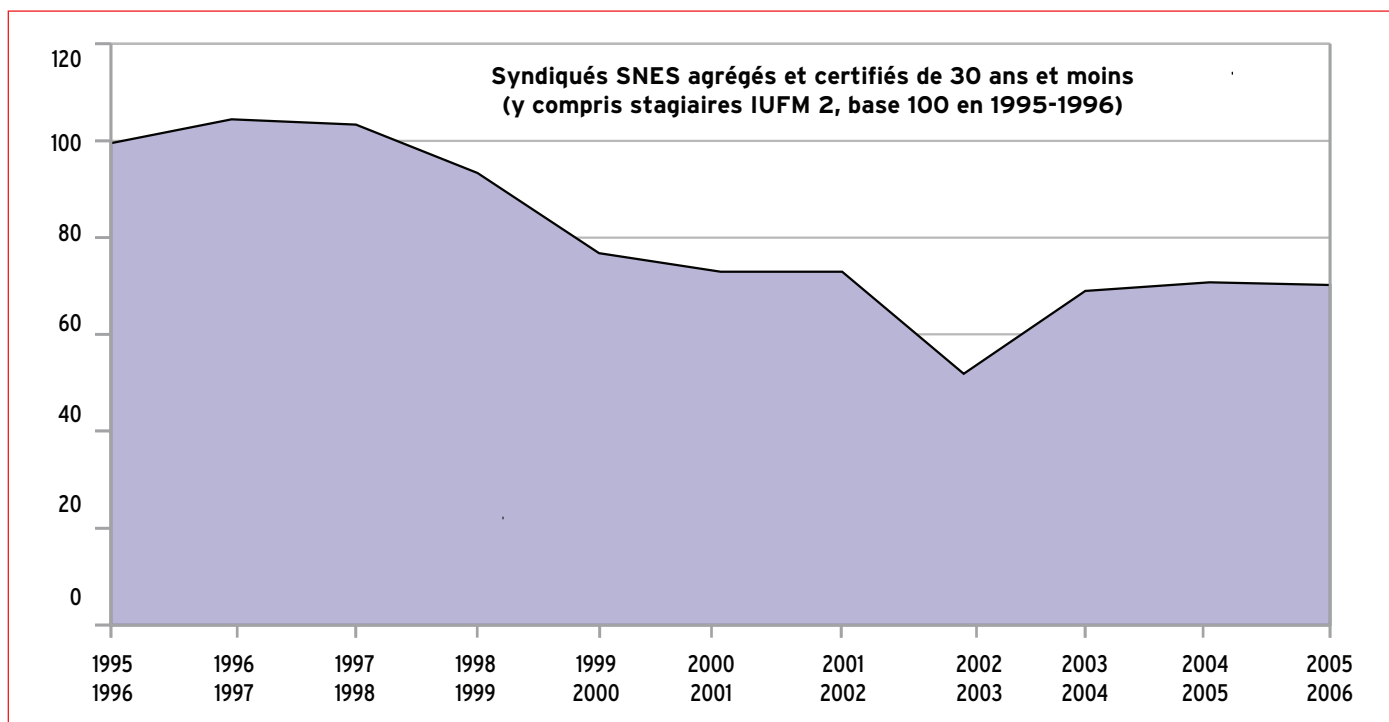
Le rapport des jeunes collègues au syndicalisme pourrait être déterminé par leur manière d'appréhender le métier ; on entre dans le métier d'enseignant par sa discipline avant de s'inscrire dans la dimension collective de la profession. Il n'y a plus de reconnaissance systématique de l'identité professionnelle, qui se transmettait de génération en génération. Néanmoins ils reconnaissent au syndicat une fonction générale de protection et de défense des droits individuels et collectifs et font de l'adhésion une possibilité de réponse à un besoin.

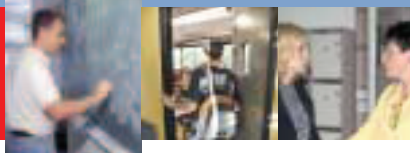
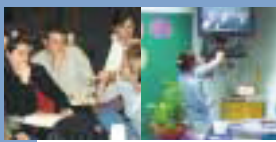
Hypothèses

On peut se demander si, aujourd'hui, le social n'est pas plutôt lié à des mouvements associatifs ou « collectifs » que syndicaux. **D'autres facteurs se combinent et entraînent la syndicalisation** : la multiplication des syndicats peut rendre le choix plus difficile, la peur de l'étiquette, une certaine hostilité ou méfiance envers le discours politique. Également, les difficultés des premières années d'affectation, l'isolement et l'instabilité du poste de travail (TZR, postes à compléments de service, etc.) pèsent négativement, mettant l'adhésion au second plan face aux urgences du quotidien.

Le SNES et en particulier les S1 ont un rôle déterminant à jouer dans l'accueil syndical et professionnel des néotitulaires.

Il faut dans la préparation du prochain congrès, impliquer pleinement nos nouveaux collègues syndiqués, les solliciter et les aider à prendre part à la construction de nos revendications. ■





Revendications du SNES

Améliorer, réformer

Le SNES a construit, au fil de son histoire, des revendications reflétant le rôle qu'il donne à l'école dans la société et sa conception du métier d'enseignant, un métier exigeant aussi bien un haut niveau de qualification que la construction d'une véritable professionnalité. Dire non à une réforme, n'est pas systématique pour le SNES.

S'il le fait c'est en l'évaluant à l'aune de ses revendications, des besoins des élèves, des personnels, du service public.

Ainsi, les propositions qui touchent à la formation ou à l'entrée dans le métier tentent d'en embrasser toutes les dimensions. Voici un tableau qui en récapitule les principales :

	Revendication	Analyse
Formation continuée	<ul style="list-style-type: none"> • Modules de préprofessionnalisation à l'université assortis de prérecrutements (aides financières aux étudiants se destinant aux métiers d'enseignant et de CPE). • L'année de préparation aux concours doit être inscrite dans le cursus universitaire. • Faire de l'affectation des stagiaires un impératif de formation et non de gestion. La durée du stage (six heures maximum par semaine) ne doit pas être augmentée. • Un stagiaire en situation ne devrait pas effectuer plus d'un demi-service devant élèves. • L'articulation pratique professionnelle et recherche en éducation doit être développée. • L'entrée dans le métier doit être progressive : un demi-service devant élèves la première année de titularisation et 12 heures la seconde permettraient la mise en place de compléments de formation adaptés, construits et choisis par les enseignants. • La formation continue doit être développée et améliorée, elle doit se faire sur le temps de service, et répondre à la fois aux besoins institutionnels et aux attentes des personnels. 	<p>Qu'est-ce qu'enseigner ? C'est faire émerger chez l'enfant, la personne, le citoyen et le travailleur. Lui permettre, dans sa vie d'adulte, de comprendre et d'agir sur le monde qui l'entoure.</p> <p>Vaste programme... qui pour le SNES ne s'apprend pas en dix petits mois. Une formation de qualité se construit dans la durée en donnant les moyens à tous les étudiants d'accéder aux métiers de l'éducation.</p> <p>Les contenus de formation doivent être repensés pour que la professionnalisation se construise progressivement en interaction avec les recherches en éducation et sur le métier d'enseignant. On ne peut penser la formation comme simplement initiale. Comme si tout s'apprenait d'un coup et puis... rien... jusqu'à quand ?</p> <p>La coupure brutale stagiaire/titulaire, et le vécu que nous en avons tous, montre que l'Entrée dans le métier doit se faire par paliers, en développant l'articulation pratique/savoir théorique dans des compléments de formation. Les deux heures données (souvent en heures supplémentaires) à quelques néotitulaires parce qu'ils sont vraiment très mal tombés ne peut nous convenir.</p> <p>On ne peut penser exercer le même métier pendant 40 annuités (au moins!) sans formation: quel pédagogue peut y croire ? C'est pourquoi le SNES porte nombre de propositions pour une formation continue améliorée qualitativement et quantitativement.</p>
Recrutements	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance du niveau de qualification (à l'heure actuelle bac + 5 pour les certifiés et bac + 6 pour les agrégés) et élévation du niveau de recrutement. • Ouverture de 19 000 postes aux concours avec recrutement dans toutes les disciplines. • Suppression des mentions complémentaires. • Création d'un plan de résorption de la précarité avec entrée directe en 2^e année d'IUFM. 	<p>Le SNES défend l'idée que nous exerçons un métier de conception. Cela demande un haut niveau de qualification et de formation disciplinaire, incompatible avec la polyvalence que veut instaurer le ministère.</p> <p>Pour couvrir les besoins en enseignants, il faut 19 000 créations de postes par an. Il est inadmissible que l'État continue d'utiliser ainsi les précaires pour surseoir à ses besoins. Il doit élaborer un plan en vue de leur titularisation et faire à nouveau du remplacement une fonction de certains titulaires.</p>
Amélioration du début de la carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Début de carrière à l'indice 495 pour les certifiés (brut à 2 200 € environ) et 518 pour les agrégés (brut à 2 300 € environ). • La prime d'installation doit être généralisée. • Développer les mesures d'action sociale pour permettre l'équipement personnel ou professionnel et l'accès à un logement social de qualité. • Il faut, pour les mutations, construire un nouveau mouvement national qui permette de postuler directement sur des établissements ou des zones de l'ensemble du territoire national afin d'améliorer la mobilité de chacun dans le respect des règles pour tous. • La fonction de TZR doit être choisie et revalorisée. Les mesures gouvernementales à l'encontre des remplaçants (proratisation de l'ISSR, étendue des zones de remplacements, affectations à cheval, disparition des bonifications) doivent être abandonnées. 	<p>Pour rendre nos métiers attractifs et pour qu'ils soient reconnus, il faut améliorer nos conditions de travail et nos rémunérations. Les revendications du SNES à ce sujet sont multiples et concernent l'ensemble de la profession. Vous pouvez pour plus d'information voir nos mandats de congrès sur le site du SNES à l'adresse : http://www.snes.edu/snesactu/article.php3?id_article=1424</p>