



*De 1995 à 2012, neuf ministres de l'Éducation nationale se sont succédé, chacun engageant des réformes qui ont transformé les missions des enseignants sans que le cadre statutaire et la définition du métier soient rediscutés. Il est temps de s'atteler à la refondation du métier d'enseignant.*

### Un état des lieux sur l'école d'aujourd'hui

#### Elèves - Enseignants - Parents

Les élèves sont d'une grande diversité culturelle, ils ont moins d'appétence pour des études déconnectées de la vie et éprouvent souvent des difficultés de concentration sur la durée. Nos salles de classe ne semblent plus adaptées à ce nouveau public. Quant aux parents, ils réclament des enseignants sachant faire preuve d'autorité tout en couvrant l'absentéisme de leur progéniture. Les paradoxes sont souvent nombreux. Les enseignants doivent intéresser leurs enfants qui ne se passionnent plus pour rien, ils doivent innover dans leur pratique mais sans trop changer l'école afin que les parents puissent conserver leurs repères, la question de l'abandon du système de notation en est un exemple parmi d'autres.

#### L'institution

D'un autre côté, la hiérarchie et l'institution font parfois pression pour mettre en place des dispositifs, prenons l'exemple de certains, concernant l'aménagement du temps scolaire, ils imposent souvent du bénévolat aux enseignants, tout en omettant de les soutenir s'ils rencontrent des difficultés.

Alors certes, on constate une volonté politique clairement affichée de lutter contre le décrochage scolaire, une volonté de mutualiser les ressources en matière d'innovation et de bonnes pratiques comme, la création du Conseil national de

l'innovation pour la réussite éducative (CNIRE), la volonté de renforcer les liens avec les parents...

**Mais les obstacles ne manquent pas.** Ils peuvent être financiers tout d'abord, un transfert mal géré des charges vers les collectivités locales pour réformer les rythmes scolaires, l'augmentation du nombre d'enseignants qui concentre l'essentiel de l'effort financier du Ministère de l'Éducation nationale au prix d'un gel indiciaire qui dure depuis 2010... D'autres obstacles sont d'ordre statutaire parce que toucher au statut des enseignants de 1950 n'est pas simple et cela s'explique. Le sociologue François Dubet rappelle que *Les professeurs se sont adaptés. C'était une condition de survie... On a externalisé toutes les tensions sur les enseignants. Mais si vous proposez une réforme pour apaiser ces tensions, elle est dénoncée comme une décadence. Les enseignants sont mal, ils sont dans une contradiction.* Enfin, ils subsistent également des obstacles d'ordre institutionnel comme passer d'un simple champ disciplinaire à une vision plus globale sur le métier, ce regard rencontre beaucoup de résistance.

Claude Thélot, conseiller maître honoraire à la Cour des comptes, estime que le ministre ne doit pas se limiter au dialogue bilatéral avec les syndicats mais s'efforcer de connaître le sentiment des acteurs de terrain qui pratiquent des expérimentations (...) car l'action éducative n'est pas d'origine législative. Elle se passe sur le terrain, avec des façons de travailler différentes, chez les enseignants comme chez les chefs d'établissement et les inspecteurs territoriaux, c'est-à-dire tous ceux qui font vivre la loi.

### La nécessité du changement

Si l'enquête flash de la Fep sur les conditions de travail a fait état d'une dégradation du métier et d'une réelle souffrance des enseignants, leurs préconisations pointaient en priorité l'institution : faire reconnaître toutes les tâches des enseignants, redonner des moyens humains et financiers à l'enseignement et augmenter les salaires (gage d'une réelle reconnaissance sociale).

La mise en cause de l'institution se trouve à nouveau au centre de plusieurs études publiées récemment.

#### Les pesanteurs de l'institution

Le rapport d'Eric Debarbieux, *L'école entre bonheur et ras le bol*, en septembre 2012, révèle que 81 % des enseignants forment des critiques virulentes à l'égard de l'institution, ils condamnent les injonctions souvent contradictoires, les pesanteurs administratives qui gênent l'exercice du métier. La manière de réformer est aussi interrogée : programmes, rythmes, intégration, évaluation, les outils de pilotage et paperasses apparaissent sans lien avec le réel et le possible. Il faut, souligne le rapport « un autre modèle de relations humaines ».

Le rapport de la Sénatrice Brigitte Gonthier Maurin, en juin 2012 mettait, quant à lui, en avant les défaillances du système. Ses propositions s'appuient sur la recommandation de Françoise Lantheuume, de soigner le métier pour ne pas avoir à soigner les individus.



### Les insuffisances de la hiérarchie

En février 2013, l'enquête sur la prévention des violences scolaires en second degré pilotée aussi par E. Debarbieux, faisait apparaître les insuffisances de la hiérarchie. La tension entre les enseignants et la hiérarchie s'y révélait problématique, symptôme au même titre que les violences (harcèlements, insultes) entre adultes ou entre élèves d'un climat scolaire détérioré. Le rapport préconisait de mettre en place des protocoles dans les établissements sur l'évaluation du climat scolaire ou la gestion des crises, ainsi que l'intégration dans la formation initiale de gestion de conflits. Dans l'immédiat, la réponse du ministère a été de relancer la campagne contre le harcèlement à l'école, des élèves sur les élèves, avec un guide de « bonne conduite » à l'attention des enseignants... Voilà pour la formation continue !

#### Une institution à saisir

Dans les établissements, il est possible de prévenir les difficultés. Nous nous attachons syndicalement avec les IRP, les CHSCT et les sections syndicales, en essayant de maintenir ou de créer du collectif. C'est là où le collectif existe que les enseignants résistent le mieux au stress et aux risques psychosociaux, qui ne sont, bien souvent, que les symptômes d'une organisation déficiente du travail.

Développer le travail collectif, l'interdisciplinarité, la gestion de projets sont des activités qui, lorsqu'elles sont correctement conduites, évitent aux enseignants un sentiment d'isolement.

## Interview de Rémi Boyer



**Fep-mag :** *Après avoir créé un site pour aider les enseignants à changer de métier, vous revenez dans votre dernier ouvrage au métier d'enseignant. Pourquoi ?*

**RB :** C'est pour interpeller les dirigeants politiques, et pour attirer l'attention de l'opinion publique sur ce que vivent réellement les enseignants qui rencontrent des difficultés au travail, que nous l'avons écrit. Le métier d'enseignant est devenu très exposé. L'envie d'une reconversion ne provient pas chez les enseignants de celle de faire autre chose, mais d'une résignation face à une administration sourde et aveugle en matière de Gestion des Ressources Humaines (GRH).

**Fep-mag :** *Qu'est ce qu'être enseignant aujourd'hui ?*

**RB :** Être enseignant, c'est devenir animateur, assistant social, chef de projet, coach, concepteur, éducateur, formateur, gendarme, infirmier, médiateur, psychologue, secrétaire, surveillant... Il est très important de bien informer les étudiants sur les conditions réelles d'exercice du métier et sur les aléas d'affectation. Actuellement, les campagnes d'information pour le recrutement d'enseignants sont proches de la désinformation sur leurs conditions réelles de travail. Devenir enseignant par défaut, c'est prendre le risque de souffrir dans un délai de 1 à 5 ans, avec ce terrible sentiment d'être enfoncé dans une impasse professionnelle, puisque l'Éducation nationale refuse la mobilité professionnelle tout au long de l'année, comme pour tout agent des autres ministères.

**Fep-mag :** *Peut-on se tromper de métier ?*

**RB :** L'estime qu'au moins 40 % des enseignants se sont trompés de métier. La formation initiale des enseignants, centrée sur les savoirs didactiques, ne les confronte pas aux réalités de la vie en classe, avec la grande réactivité dont il faut faire preuve face à tout type d'imprévu.

**Fep-mag :** *Comment améliorer le métier d'enseignant ?*

**RB :** Pour l'améliorer, il faut changer complètement de système de GRH car elle est inefficace, coercitive, et elle démoralise les personnels par son manque

d'écoute et d'empathie. Cette refonte doit commencer par la formation de toutes les personnes amenées à être en contact avec des enseignants. Une nouvelle culture doit naître au travail : celle de la bienveillance, du respect, de l'encouragement et de la motivation. Je préconise en particulier une procédure d'évaluation remontante afin que les managers tentés de harceler leurs agents soient sanctionnés pour leur comportement anxiogène et devenu intolérable, depuis que le 23 octobre 2013, le Gouvernement a affiché sa volonté de prévenir les risques psycho-sociaux au travail !

**Fep-mag :** *Être enseignant au 21<sup>ème</sup> siècle n'invite-t-il pas à innover, trouver de nouvelles formes d'enseignement ?*

**RB :** L'entrée de l'École dans le numérique place en insécurité professionnelle les enseignants, incités à devenir innovants dans leurs pratiques pédagogiques. On peut estimer actuellement à 10 % la part des enseignants innovants, qui enseignent souvent dans des établissements bien équipés, ou dans un environnement facilitateur. Il devient très important que chaque enseignant soit innovateur pour savoir intéresser les élèves. Aujourd'hui, il y a un décalage complet entre ce qu'enseigne l'école et ce que vivent les élèves. Mais changer les programmes ne changera rien si c'est pour les faire fonctionner de la même manière, aux quatre coins de la France. Il faut conserver un noyau commun, et offrir selon le contexte local des marges de liberté pédagogique bien plus importantes. C'est la centralisation de toutes les décisions entre les mains de bureaucrates très éloignés des réalités du terrain qui finit par tuer l'envie d'enseigner.

**Fep-mag :** *Les pratiques interdisciplinaires, vous semblent-elles une piste intéressante à suivre ?*

**RB :** Oui, c'est une piste peu explorée par l'instant. Elle va dans le sens de l'idée de réformer les décrets de 1950 et d'imaginer un autre type d'emploi du temps des enseignants. L'intéressant, c'est de sortir de cette logique d'horaires statutaire, en allant vers un horaire hebdomadaire à minima de 30 heures dans les établissements. Chaque chef d'établissement pourrait mieux s'adapter aux besoins de ses professeurs, en fonction des compétences, des aptitudes de chacun, en fonction des âges et du degré de pénibilité vécu au travail. Le chef d'établissement deviendrait bien plus un manager : ce serait un stratège dans la manière de faire fonctionner l'établissement en optimisant les compétences que chacun peut mettre au service d'une ambition collective : celle d'un établissement scolaire où il fait bon vivre, travailler, et réussir.



## L'enseignant de demain : quelques pistes

Annoncée en début d'année, la concertation sur les métiers et notamment sur le métier d'enseignant s'est ouverte officiellement mi-novembre. La *Fep* a fait entendre sa voix et ses propositions. Au 5<sup>ème</sup> sommet international pour l'innovation dans l'éducation (WISE), le thème était « Quel sera le rôle de l'enseignant de demain ? », six recommandations ont bien confirmé la nécessité d'une évolution.

Vicky Colbert, cofondatrice d'Escuela Nueva (Ecole Nouvelle) en Colombie, lauréate du prix Wise Price, a développé un nouveau modèle pédagogique dans les écoles rurales, donnant à l'enseignant le rôle de « facilitateur ». Ce dernier doit laisser davantage ses élèves expérimenter, à « une question, plusieurs solutions » suggère J. Kragh,

président de Lego Education. Ce facilitateur devra être doté d'une formation « transdisciplinaire », comme le conseille le philosophe Edgar Morin parce que cela lui permettra « d'humaniser » ses cours. Il veillera comme le recommande F. Rizzo, créatrice de Synlab, à mettre en place une pédagogie basée sur la résolution de problèmes issus de l'environnement proche des élèves, « un professeur bâtisseur des possibles » permettant de développer « l'intelligence émotionnelle » de ses élèves et de maintenir un climat de classe apaisé. Il se tournera enfin, selon M. Jemni, expert tunisien des technologies de l'information, vers davantage de tutorat et d'accompagnement personnalisé.

## La Fep se positionne

Au congrès de Bayonne, la Fep-CFDT a défini ses attentes concernant le métier d'enseignant.

## Rédefinir les cadres du métier

D'abord, remettre à plat les obligations de service afin d'y intégrer toutes les tâches effectuées au-delà du face-à-face pédagogique, pour établir un temps hebdomadaire maximal à ne pas dépasser.

Une refonte du système d'évaluation est demandée déconnectée de l'avancement de carrière. La *Fep* revendique une évaluation collective réalisée en

partie entre pairs. D'autre part, la *Fep* propose que toutes les formations pédagogiques liées à l'exercice du métier (y compris le *Dif*) soient consignées pour qu'il en soit tenu compte dans l'avancement et l'évolution de carrière.

## Un métier unique, revalorisé

L'exigence du niveau master rend caduques toutes les différences de statut entre les catégories de personnel du premier et second degrés. La *Fep* se prononce pour la constitution d'un corps unique d'échelle de titulaires muni d'une grille commune (de l'indice 415 à l'indice 963) pour tous les degrés d'enseignement. Par ailleurs, une politique salariale doit mieux reconnaître et valoriser le métier. Il faut penser à la création d'un 12<sup>ème</sup> et d'un 13<sup>ème</sup> échelon, à la réduction du temps entre deux échelons...

## Une formation continue

Si l'on fait promouvoir l'usage du numérique au S'v'f de la pédagogie, l'organisation du travail des personnels, l'actualisation permanente des connaissances devrait être reconnue dans ce temps de travail et valorisée dans l'évaluation. Cette formation permanente devrait être systématique en cas de réforme.

## Sécuriser les emplois précaires

La *Fep* considère que toutes les entrées dans le métier doivent être reconnues et renforcées par une formation adaptée.

Si, pour les lauréats de concours, la formation initiale, professionnalisée doit permettre de dispenser immédiatement un enseignement de qualité, pour les DA et suppléants, rentrant sans concours dans la profession, un accompagnement (tutorat) et une formation doivent leur être proposés dès leur entrée en fonction.

La *Fep* agit pour la pérennisation de la loi ANT sur la sécurisation des parcours des agents non titulaires et son ouverture aux MA contractuels.

## Mieux vivre au travail

Les risques psycho-sociaux et l'ensemble des pathologies liées à l'exercice du métier doivent



être pris en compte du local au national. La *Fep* amplifiera son action dans la recherche de solutions concrètes permettant d'améliorer les conditions de travail. Elle demande la mise en place d'un service de médecine du travail qui assure à tous un suivi médical régulier et un soutien psychologique en cas de besoin.

## Changement de métier et adaptation

Pour les enseignants soumis à un changement imposé de discipline ou de structure, la *Fep* revendique le maintien du salaire à 100 % pendant la formation. Elle demande l'ouverture à d'autres métiers, y compris ceux de la Fonction publique, par des moyens spécifiques (congé de mobilité). Un bilan de compétences devrait être systématiquement proposé à mi-carrière pour faciliter la perspective de reconversion ou de deuxième carrière.

## Une logique de droit public

La *Fep* maintient son exigence d'une égalité de traitement et de droits avec les enseignants du public et notamment l'égalisation du salaire net et des prestations de retraite. Elle revendique la mise en place d'un corps de contractuels remplaçants ; la mobilité des agents de droit public au sein de la Fonction publique ; l'instauration de « passerelles »

entre le ministère de l'Agriculture (MAAF) et le *Men* ; l'application automatique des mesures acquises dans la Fonction publique, l'accès aux formations et aux concours d'encadrement ouverts dans l'enseignement public, et une intégration temporaire ou définitive dans l'enseignement public sans préjudice de carrière (ou une rémunération à temps complet), si un enseignant reste sans emploi.

## Conclusion

Comment croire au travail en équipe et poursuivre une inspection sanction individuelle ? Comment parler aux élèves du XXI<sup>ème</sup> siècle de la nécessaire mobilité professionnelle et des opportunités de carrière en laissant l'enseignant figé dans sa situation professionnelle ? Pourquoi laisser un système de rémunération obsolète en restant focalisé sur des statuts dépassés ? Et enfin, comment parler de démocratie quand le mode de gouvernance des établissements reste celui des temps anciens ?

La refondation pédagogique ne peut aboutir sans transformation profonde du métier, pour la *Fep-CFDT*, c'est une évidence à concrétiser.

Christian Dougé – Isabelle Lurbe-Morlaes – Francis Moreau

## Souffrir d'enseigner...

### Faut-il rester ou partir ?

L'ouvrage de Rémi Boyer et J.M. Horestein paraît au moment même où le ministère doit engager une réflexion sur le redéfinition du métier d'enseignant, il apporte un regard réaliste sur la pratique du métier d'enseignant et sur les difficultés rencontrées au quotidien. Au croisement des travaux de recherche de R. Boyer et de J. M. Horestein, cet ouvrage est un guide pratique, qui se veut exhaustif, il est illustré par de nombreux témoignages. Il permet d'identifier les dysfonctionnements, causes de souffrances au travail que subissent de plus en plus d'enseignants. A partir de la typologie des difficultés rencontrées, tout enseignant concerné peut trouver une réponse à la question qui le préoccupe. Il peut être aussi pour le futur enseignant, un instrument de réflexion au choix de cette profession.



## Les auteurs

R. Boyer, professeur agrégé d'Histoire Géographie, responsable de Formations à distance depuis 12 ans, est à l'initiative d'une association dédiée aux secondes carrières des enseignants.

J.M. Horestein, médecin psychiatre à la MGEN - Paris. Il a été responsable d'une consultation diagnostique sur les risques psychosociaux. Il est l'auteur de plusieurs études sur la qualité de vie au travail des enseignants. Depuis 2009, il travaille sur un programme de prévention du burn out basé sur la bio-biologie.

L'ouvrage est préfacé par G. Fotinos, co-edition Memogrammes et AideAux-Prof's, oct 2013, 26 €

www.aideauxprof.org

## Brigitte, professeure, en Lettres-Histoire,

### 30 ans d'ancienneté en LP tertiaire et industriel

**Fep-mag :** *Qu'est-ce qui t'a conduite à modifier les pratiques d'enseignement ?*

**Brigitte :** Ce fut, soit suite à une formation, soit par nécessité, afin de m'adapter à de nouveaux dispositifs, l'accompagnement de projets, les TIC ou autres...

**Fep-mag :** *Peux-tu préciser ce qui a changé dans ta manière d'enseigner ?*

**Brigitte :** Le travail en équipe, à deux, à quatre ou avec l'ensemble d'une section. J'ai appris à utiliser l'informatique pour rendre les élèves plus autonomes, et je remarque que cela me permet d'être plus disponible pour les élèves, j'individualise mon enseignement davantage.

De plus, les thématiques proposées et travaillées en interdisciplinarité avec des objectifs transversaux permettent des recherches et des réalisations concrètes dans lesquelles les élèves sont actifs. Par exemple, j'ai pu, dans une classe de bac professionnel mode, demander aux élèves d'élaborer un carnet de tendances. Il nécessite une lecture d'articles professionnels, artistiques et littéraires et débouche sur un exposé oral qui permet l'utilisation du logiciel Prezi et la création d'une page croquis (mode,

inspiration, création). L'évaluation s'est effectuée en contrôle continu formation (CCF) en Arts Appliqués.

**Fep-mag :** *Quels bénéfices en as-tu tiré ?*

**Brigitte :** Le contraire de l'ennui, une stimulation intellectuelle ! Un renouvellement des pratiques, le partage avec les collègues.

**Fep-mag :** *As-tu rencontré des freins (institutionnels, des collègues, des parents...) ? Si oui, lesquels ?*

**Brigitte :** Le temps passé en équipe à planifier, discuter et mettre en forme les documents pour les élèves et les équipes peut parfois être chronophage. Il y a eu l'investissement inégal des enseignants et parfois les emplois du temps peu compatibles.

**Fep-mag :** *Dans le cadre d'une redéfinition du métier d'enseignant, quelles seraient tes préconisations pour améliorer ?*

**Brigitte :** Je pense à des formations didactiques régulières avec une actualisation des nouveaux outils, à des formations pédagogiques sur la relation enseignant/apprenant et à enclencher une réflexion dans les établissements pour la gestion des élèves décrocheurs.