

# Les démissions d'enseignants en hausse

Les stagiaires sont de plus en plus nombreux à renoncer, comme les professeurs plus expérimentés. L'institution tente de retenir ses salariés, faute de candidats suffisants pour les remplacer

**I**l aurait dû faire sa première rentrée des classes en tant que titulaire il y a un an. Mais Baptiste (il souhaite rester anonyme, comme les autres personnes citées par leur prénom), 25 ans, a choisi de «s'échapper» avant. Quatre mois à enseigner la musique comme professeur stagiaire dans un collège de Douai (Nord) lui ont suffi à prendre sa décision : en janvier 2020, il a posté sa lettre de démission.

«Il n'y a pas eu d'évènement déclencheur, rapporte-t-il, ça se passait bien avec mes élèves, et même très bien lors des inspections, mais je ne me sentais pas à l'aise... Le fonctionnement, la vie de l'établissement : tout cela me semblait très éloigné de ma passion pour la musique.» Le jeune homme a «tenu l'année». «Tu es fou, pourquoi faire ça après cinq ans d'études, un concours en poche [le capes], et la sécurité de l'emploi?», lui ont dit ses proches. Mais son choix était arrêté : en septembre, il n'a pas repris le chemin du collège, «sans temps perdu et sans regrets». Il met désormais «toute son énergie» dans l'entreprise agricole familiale pour, espère-t-il, la «faire évoluer».

## RUPTURES DE CONTRAT

Combien sont-ils ceux qui, comme Baptiste, claquent la porte de leur classe avant même d'y avoir pris leurs marques? «De plus en plus nombreux», concède-t-on Rue de Grenelle, sans livrer le

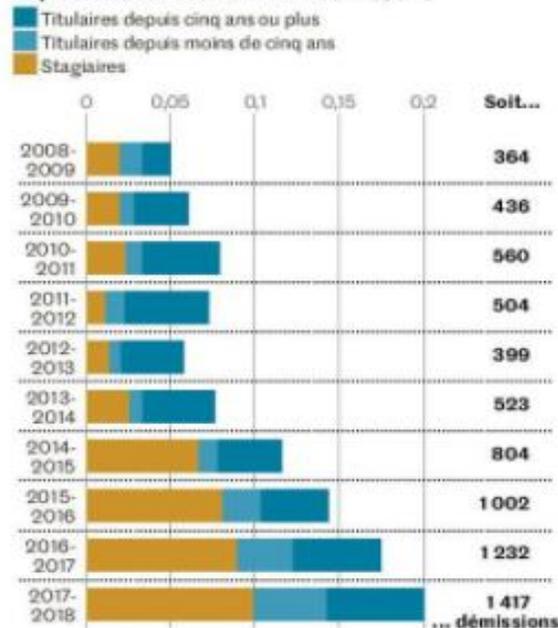
mental, des ruptures conventionnelles de contrat. Ainsi, 1219 demandes lui ont été soumises en un an, 296 ont abouti pour des membres du personnel enseignant. Avec une enveloppe moyenne de 16 876 euros d'indemnités, pour permettre à ces ex-professeurs de se relancer, précise-t-on à la «DRH» de la Rue de Grenelle.

«Se relancer»: Marion Favry, qui accueille dans son cabinet de psychopraticienne, à Paris, un certain nombre de professeurs, en parle avec les intéressés. Surtout depuis que la crise sanitaire s'est installée dans le paysage scolaire. «Le sentiment de solitude et de perte de sens a augmenté. De confinement en confinement, ils ont pris du recul. Ceux que j'accompagne, notamment les plus jeunes, ont davantage de facilité à envisager un changement de carrière», estime-t-elle. Elle-même a fait le grand saut en 2019, après vingt-cinq rentrées dans le second degré, et deux demandes de départ volontaire qui lui avaient été refusées. La troisième a été la bonne. «Si l'éducation nationale se débarrassait de tous ceux qui en formulent un jour le souhait, ça se saurait», glisse l'ancienne professeure.

Sur le papier, la tendance reste «très mesurée», défend-on dans l'entourage de M. Blanquer. Mais sur le terrain, on est sûr que le tableau statistique sous-estime la donne. «J'ai fait le tour du métier, qu'est-ce que je peux faire d'au-

## Parmi les démissionnaires, de plus de plus de jeunes

Evolution du taux de démissions parmi les enseignants en poste à l'éducation nationale à la rentrée, en %



Champ : pour l'année N-N+1, nombre d'enseignants fonctionnaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'éducation nationale à la rentrée N, y compris stagiaires

ment comptabilisé, pour l'un, près de trente démissions, pour l'autre, près d'une vingtaine rien qu'au primaire. Et c'est sans compter les enseignants, premier et second degrés confondus, qui disent «temporiser» et mettent un premier pied hors de la classe (au moins temporairement) en demandant une «mise en disponibilité», ou en se proposant pour un poste de formateur, de référent, d'inspecteur ou même de chef d'établissement – quand bien même cela implique de repasser

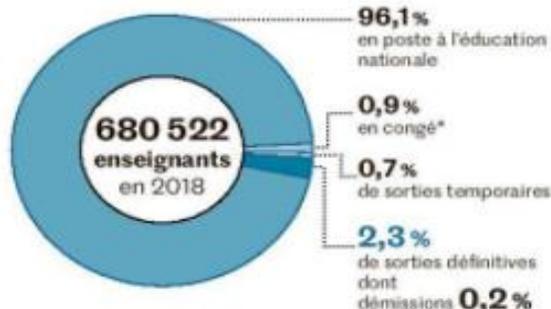
Lot-et-Garonne – la vente de bois et des cours particuliers –, il est sûr d'avoir «gagné en qualité de vie», mais reconnaît qu'il aura «toujours la nostalgie d'une salle de classe pleine». D'autres ne parviennent pas – ou mettent plus longtemps – à quitter leur poste. Ce sont ces enseignants-là que voit affluer l'association Aide aux profs, qui reçoit quelque 800 demandes par an et parvient à en suivre environ 200.

Après avoir enseigné plus de vingt ans dans des lycées techno-

# 1 648

démissions pour l'année scolaire 2020-2021, soit 957 dans le premier degré et 691 dans le second degré

Situation à la rentrée 2018 des enseignants en poste à l'éducation nationale à la rentrée 2017



\* Enseignants en position de congé parental ou en position d'activité mais sans affectation (congé long pour raison de santé notamment). Ne comprend pas les arrêts maladie ordinaires, congés maternité, vacances, etc.

Infographie : Le Monde • Source : MENJ-Mesri-DEPP, novembre 2018

remplaçant, et me paie, moi, alors que je ne demande qu'à partir... C'est kafkaïen.»

Ce témoignage n'est pas isolé. «Les collègues qui n'obtiennent pas gain de cause n'ont souvent pas d'autre choix que l'arrêt-maladie, c'est même encouragé», rapporte Ekram Hajji, ex-professeure des écoles aux Lilas (Seine-Saint-Denis). Elle-même a opté, en juin, pour une «démission sèche». A 46 ans, après vingt et un ans de métier, elle se laisse un peu de temps pour rebondir. «J'ai un fillet

**CERTAINS ENSEIGNANTS DISENT «TEMPORISER» EN METTANT UN PREMIER PIED HORS DE LA CLASSE EN DEMANDANT, PAR EXEMPLE, UNE «MISE EN DISPONIBILITÉ», OU UN AUTRE POSTE**

(de stagiaires), pour l'année écoulée. Elles représentaient, déjà, la moitié du total il y a trois ans. Celles émanant de professeurs titulaires sont, en revanche, bien documentées: le ministère de l'éducation en a comptabilisé 1554 en 2019-2020 et même 1648 en 2020-2021, selon des chiffres communiqués par Jean-Michel Blanquer lors d'une audition au Sénat, le 3 novembre.

Ces départs, rapportés au total de 800 000 enseignants, ne pèsent pas grand-chose. Mais d'année en année, ils se font de moins en moins rares: le service statistique ministériel en recensait environ 400 parmi les enseignants en poste en 2012-2013; ils ont plus que triplé pour atteindre 1417 en 2018.

L'année 2020 – la première touchée par le Covid-19 – est aussi celle qui a vu le ministère de l'éducation introduire, à titre expéri-

ment, « *des départs de plus en plus dans nos permanences* », rapporte Elisabeth Allain-Moreno, chargée des questions de carrière au SE-UNSA. « *Le discours politique valorisant la mobilité, sous ce quinquennat, a créé une attente... et il y a embouteillage* », avance Maxime Rappert, du Snaic, qui tient une ligne d'écoute pour les enseignants en souffrance, à Dijon. « *Le sujet monte en salle des profs* », assure aussi Sophie Vénétiat, du SNES-FSU. « *A tel point qu'on vient de lancer une enquête pour chiffrer plus précisément les démissions dans vingt-cinq départements* », renchérit Guislaine David, du SNUipp-FSU.

En septembre, des « alertes » sont parties de plusieurs territoires qui ne comptent généralement pas parmi ceux décrits comme fuits ou évités. Ainsi de l'Ille-et-Vilaine et des Pyrénées-Orientales – qui auraient récem-

ment, « *Cela se fait d'ailleurs souvent sur les conseils de leur hiérarchie, qui leur demande d'y réfléchir à deux fois avant une décision plus radicale* », explique Rémi Boyer, fondateur de l'association Aide aux profs, qui, depuis quinze ans, accompagne les personnels dans leurs projets de reconversion. M. Boyer estime qu'entre 40 000 et 60 000 enseignants ont su trouver « *une échappatoire* » à la classe ou en recherchent une. Et à l'écouter, la tendance pourrait s'accroître encore si l'institution, confrontée depuis dix ans à une crise du recrutement, ne menait pas ce qu'il qualifie de « *stratégie d'empêchement des départs* ».

#### « DIFFICILE DE DÉCROCHER »

Baptiste peut en témoigner: à trois reprises, son inspecteur lui a demandé s'il était sûr de sa décision. Et il n'est pas le seul. Pierre, qui a démissionné à la fin de l'année scolaire 2020 après vingt-cinq ans à enseigner les mathématiques, a été pris d'un doute quand sa hiérarchie lui a demandé, à la fin du premier confinement, de confirmer sa décision. « *On était en mai, je n'avais pas revu mes élèves à cause du Covid-19, ils me manquaient, dit-il; c'est surtout d'eux dont il est difficile de décrocher.* » Il n'a pas changé d'avis pour autant. « *Le mois de juillet a été compliqué, et encore plus septembre: c'était ma première non-entrée, je me sentais comme un retraité, à pas même 50 ans...* » Reconverti dans deux activités distinctes dans le

cadre de son entreprise, Nathalie Portoïs a obtenu, en 2020, sa rupture conventionnelle de contrat. Mais sans indemnités, tient-elle à préciser, « *ce qui vaut démission* ». Avant cela, elle s'était sortie d'un burn-out, et formée au métier de sophrologue grâce à une mise en disponibilité de trois ans.

Arriver au bout de la procédure, Maxime, professeur de maternelle en Gironde, en rêve. Le quadragénaire a multiplié les recours – jusqu'à solliciter l'Élysée – avec le soutien d'Aide aux profs, pour obtenir la rupture conventionnelle de contrat qui lui permettrait de se reconvertir comme programmeur informatique. Sans résultat: « *Le rectorat m'a fait savoir qu'il n'est pas en mesure de me faire bénéficier du dispositif* », en invoquant « *une situation d'urgence* ». Autrement dit: la pénurie de professeurs sur le terrain. Ce père de famille, qui ne peut pas « *se permettre* » de démissionner, est aujourd'hui en arrêt-maladie. « *L'Etat paie mon*

conjoint à sa propre entreprise. Un luxe que tout le monde n'a pas. »

#### CLIVAGE GÉNÉRATIONNEL

Pourquoi partir? Il y a dans les arguments avancés par ces enseignants un clivage générationnel assez net. Après quinze ou vingt ans de métier, la plupart invoquent l'alourdissement des tâches et l'épuisement professionnel qui en découle. Souvent, le manque de reconnaissance. Et la peur de devenir ce qu'ils ne veulent pas être: un enseignant « *aigri* », sourd aux besoins des élèves et mis en incapacité d'y répondre.

« *Des cours qui se passent mal, on en a tous fait l'expérience*, rapporte Sylvie Moreau, vingt-huit ans de carrière (dont dix en collègue à Tours) comme professeure de mathématiques, et démissionnaire en 2018. *Mais à la fin, je me sentais responsable de mes échecs, je n'avais plus les ficelles sur lesquelles tirer pour améliorer les choses. Plus ça allait, plus je me sentais impuissante face à des classes de plus en plus nombreuses et de plus en plus dures.* »

L'argumentaire est différent chez les néophytes: eux insistent plutôt sur le choc entre le métier idéalisé et la réalité. Et des contraintes qu'ils n'avaient pas toujours anticipées. C'est ce que raconte Baptiste: « *On quitte du jour au lendemain son lieu de vie [le concernant, la Normandie] pour être parachuté sur le terrain [un collège du Nord]. Et ça, ça passe ou ça casse...* » Quand le jeune

homme a compris que, sans points au barème des affectations, sans expérience, sans enfants, il ne reviendrait pas chez lui de sitôt, il s'est senti coincé.

Dans le cadre du Grenelle de l'éducation, grand-messe de fin de quinquennat consacrée au métier d'enseignant, M. Blanquer n'a pas seulement initié une revalorisation des débuts de carrière: il a aussi pris l'engagement d'accompagner la mobilité de ses administrés. Sur le premier point, des avancées ont été faites. Mais sur le second, le scepticisme prévaut sur le terrain.

Ne lui parlez pas de « *ressources humaines* »: Joëlle, 35 ans, a le sentiment que l'éducation nationale fait sans. Elle a « *jeté l'éponge* » en février, après onze années comme professeure au primaire, dont les deux dernières à la direction d'une grosse école dans la banlieue de Lille. « *Le Covid-19 et la charge mentale qu'il a générée, ça n'a été que la goutte d'eau, assure-t-elle. J'étais déjà au bout du rouleau.* » Ce que la trentenaire retient, un peu amère, de la période, c'est l'accueil fait à sa décision. Ou plutôt l'absence d'accueil: « *J'ai reçu au bout d'un mois un courrier me demandant de confirmer ma démission, et ça c'est terminé comme ça.* » Le seul signal est venu de son ordinateur, le 7 juillet, au dernier jour de l'année: « *Je n'ai pas pu me connecter à mon portail. J'ai compris que c'était fini.* » ■

MATTEA BATTAGLIA

# 22%

C'est la part du personnel contractuel au sein de l'éducation nationale en 2020-2021, quand elle n'était que de 14,5 % en 2015-2016. Une progression d'autant plus notable que, dans le même temps, le nombre de titulaires comptabilisés est resté stable. Elle s'explique « *principalement par les recrutements d'assistants d'éducation et d'accompagnants d'élèves en situation de handicap* », plus que de personnel prenant en charge une classe, tempère-t-on au ministère de l'éducation. Il y a un an, la Cour des comptes relevait déjà que l'augmentation du nombre des contractuels dans la fonction publique résultait, essentiellement, des recrutements à l'éducation nationale.

« ÇA SE PASSAIT BIEN  
AVEC MES ÉLÈVES,  
ET MÊME TRÈS BIEN  
LORS DES INSPECTIONS,  
MAIS JE NE ME SENTAIS  
PAS À L'AISE »

BAPTISTE  
ancien professeur de musique

# « Un choc entre l'idéal et le réel du métier »

Selon la sociologue Françoise Lantheaume, nombre de jeunes enseignants s'acclimatent difficilement

## ENTRETIEN

**F**rançoise Lantheaume, sociologue, chercheuse en sciences de l'éducation à l'université Lyon-II, est la co-auteure de *Durer dans le métier d'enseignant* (Academia-L'Harmattan, 2019). Elle rappelle que le mouvement de démissions à l'école n'est pas « propre à la France », avant d'en analyser les raisons et l'impact.

**Une augmentation des démissions d'enseignants est constatée, et elle est proportionnellement plus importante chez les jeunes. Comment l'analysez-vous ?**

C'est un phénomène nouveau, à relativiser rapporté au volume global d'enseignants, mais qui commence à être documenté : le service statistique du ministère de l'éducation (*la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, DEPP*) a compté 0,2 % de démissionnaires en 2020, contre 0,08 % durant l'année scolaire 2012-2013. Les départs de stagiaires expliquent en grande partie cette évolution, nous dit la DEPP, évolution amplifiée par l'augmentation des postes aux concours sur les années de l'enquête. Seulement 0,1 % des titulaires qui enseignent depuis au moins cinq ans démissionnent, contre 2,6 % des stagiaires.

Au-delà du tableau statistique général, des inégalités territoriales fortes se dessinent. D'une acadé-

mie à l'autre, on peut avoir des publics d'enseignants et des conditions d'exercice très différents.

**Ces démissions sont-elles propres à la France ?**

Non seulement elles ne sont pas propres à la France, mais elles peuvent être bien plus importantes ailleurs. Aux États-Unis, on compte entre 30 % et 50 % de démissionnaires sur les cinq premières années d'exercice. Au Royaume-Uni, sur les trois premières années, 40 % des enseignants démissionnent. C'est vrai qu'il n'y a pas, là-bas, de fonctionnaires. En Allemagne, on atteint un taux de 5 %, au Portugal, 4 %.

**« Il y a un choc entre le métier idéalisé et la réalité », nous disent nombre de jeunes enseignants dans leurs témoignages. Est-ce aussi votre constat ?**

L'acclimatation au métier se fait tardivement pour beaucoup d'enseignants. La formation est d'un haut niveau disciplinaire, mais le lien avec la pratique est dilué. Il y a aussi une fausse idée partagée par les enseignants novices qui voudrait que la formation réponde à toutes les situations de la vie de la classe. Or le choc a toujours lieu – et a toujours eu lieu – entre l'idéal [*du métier*] et le réel. La réalité du travail est toujours pleine d'imprévus.

**Existe-t-il un « passage obligé » marqué par des difficultés ?**

Le sociologue américain Everett

Hughes parlait de « choc » en évoquant un « passage à travers le miroir » quand les néophytes prennent leur premier poste. Lui travaillait sur les médecins, mais l'expression peut s'appliquer aux enseignants.

Il y a quelques années, dans mon laboratoire de recherche, nous avons accompagné une cohorte de jeunes professeurs des écoles à leurs débuts. À la fin du premier trimestre, quasiment tous se disaient proches du burn-out. Mais cela s'améliore par la suite, quand ils acceptent de moins se « mettre la pression ». Leur ressenti s'en trouve amélioré.

Les conditions d'entrée dans le métier rendent l'exercice très difficile – voire impossible à supporter – avec une responsabilité pleine dans la classe et une charge de travail énorme. Il faudrait donner du temps aux nouveaux professeurs – un service allégé, des temps de supervision et d'échanges entre collègues...

**Ils parlent aussi d'un « trop-plein » de réformes...**

L'accumulation de réformes est évoquée par tous les enseignants comme une entrave à leur travail. Ce sentiment d'accumulation n'est pas dénué de fondement : dans les années 1980 par exemple, les bulletins officiels étaient assez brefs et peu réguliers. Ils sont aujourd'hui beaucoup plus longs et paraissent chaque semaine, signe de l'essor des injonctions.

**Les démissions sont aussi le fait d'enseignants expérimentés. Comment l'expliquer ?**

Oui, on en compte chez des enseignants plus âgés, notamment parmi ceux qu'on appelle les « reconvertis », ces femmes et ces hommes qui embrassent le métier après une première carrière dans le privé. Ils ont des attentes très fortes en matière de réalisation personnelle ; ils ont souvent quitté un bon poste, bien rémunéré, pour « donner du sens » à leur trajectoire professionnelle. Or ces reconvertis accumulent souvent les déconvenues, sur le plan de la pesanteur ressentie du « système » qu'ils supportent assez mal, comme, parfois aussi, dans la relation aux élèves qu'ils avaient idéalisée. Sans compter qu'ils espéraient, très souvent, reprendre le contrôle sur leur temps de travail, rééquilibrer vies personnelle et professionnelle : sur ce plan-là, également, beaucoup déchantent.

**Existe-t-il des espaces pour partager cette désillusion ?**

Les chercheurs partagent un constat : l'hétérogénéité des personnels est de plus en plus forte. Et pas seulement parce que l'éducation nationale se repose sur un nombre croissant de contractuels : cela vient aussi du fait que les enseignants suivent des parcours de formation très différents. Et qu'ils n'intègrent pas souvent des « collectifs de travail ». Ceux-ci se fondaient, au-

**« LA FORMATION EST D'UN HAUT NIVEAU DISCIPLINAIRE, MAIS LE LIEN AVEC LA PRATIQUE EST DILUÉ »**

trefois, sur les syndicats notamment. Or la syndicalisation a chuté.

**Ces carrières abrégées ne sont-elles pas, aussi, le révélateur d'une autre vision du fonctionariat ?**

Je relativiserais cette grille d'analyse. Dans un contexte de chômage et de crise sanitaire, être

fonctionnaire est encore perçu, y compris par les plus jeunes, comme une garantie de l'emploi. Cela reste un atout dans l'attractivité du métier. Il n'empêche, il y a bien chez les plus jeunes une autre façon de concevoir la vie professionnelle ; beaucoup ont eu d'autres expériences, des petits boulots, ils ont donc peut-être plus de facilité à s'envisager « ailleurs ». Mais se dire que cet ailleurs existe ne veut pas dire qu'ils sauteront le pas.

On retrouve cette ambivalence du propos dans nos enquêtes : beaucoup d'enseignants n'excluent pas de changer de métier, mais l'immense majorité se dit, dans le même temps, très attachée à ses missions et s'accroche. ■

PROPOS RECUEILLIS PAR M. BA.

# Les établissements recherchent des remplaçants désespérément

En cas d'absence, les chefs d'établissement sont souvent démunis. Une situation structurelle, renforcée par la crise sanitaire et celle des vocations

Il fut un temps où recruter un enseignant par « petite annonce » relevait presque de la blague – de la « mauvaise blague », rapportent les proviseurs. L'idée était d'alerter l'opinion sur les défauts de remplacement, de dénoncer les « trous dans la raquette ».

Rentrée après rentrée, face aux difficultés récurrentes à trouver des candidats, les chefs d'établissement sont nombreux à confier s'être résolus au « système D » : poster une offre sur Leboncoin ou dans la presse locale, faire appel à Pôle emploi, demander ici à un assistant d'éducation, là à un accompagnant d'élève handicapé de s'improviser professeur. Faire jouer la « solidarité entre profs », racontent-ils aussi, en demandant aux « présents » de prendre la classe du ou des « absents » (par un échange de cours ou des heures supplémentaires).

L'école primaire n'est pas en reste : il lui faut, quand les remplaçants manquent à l'appel, répartir les élèves entre les classes (« quand bien même le protocole sanitaire demande d'éviter les brassages », tempête une directrice dans le Nord), voire faire travailler un professeur à cheval entre deux salles.

Cette « crise aigüe » du remplacement, comme disent les enseignants, les parents d'élèves la dénoncent aussi. C'est en cette rentrée, dans un collège de l'académie de Versailles, une classe de 4<sup>e</sup> qui additionne deux mois de cours de mathématiques et de français perdus. Ou encore ces deux classes de 5<sup>e</sup>, dans un collège de la Seine-

Saint-Denis, qui n'ont pas cours de français, et quatre classes qui n'ont plus histoire-géographie.

Dans une école élémentaire de la Seine-Saint-Denis, toujours, une classe de CE2 a vu la remplaçante d'une enseignante qui ne s'était pas présentée, en septembre, se faire à son tour porter pâle. « Certains jours, on a laissé les enfants dans le couloir, à jouer ou à faire des dessins, raconte une maman. Ensuite, ça a été la remplaçante de la remplaçante qui ne s'est pas présentée... » Même type de témoignage dans une maternelle où, en quinze jours, quatre remplaçants se sont succédés devant des élèves de petite section. « C'est simple, aucun enfant ne sait plus qui est la maîtresse », regrette un parent.

## Source de tension

« Le vivier des remplaçants est à sec », martèle-t-on dans les rangs syndicaux, en dépit de l'engagement pris par le ministère de l'éducation en 2020, en pleine épidémie de Covid-19, d'ajouter jusqu'à 6 000 contractuels pour le premier degré, et 8 000 assistants d'éducation dans les collèges et lycées, au titre de « moyens exceptionnels » (pas tous consommés) qui ont pris fin avec les congés d'été. Les « manques » sont antérieurs à la crise sanitaire, relève-t-on du côté de la FSU, en rappelant que les concours de l'enseignement ne font pas « le plein », et obligent à affecter sur un poste à temps complet une bonne partie des remplaçants. La hausse des démissions n'arrange rien.

Au primaire, les moyens dévolus au remplacement représentent plus de 9 % des effectifs des professeurs, rétorque-t-on Rue de Grenelle. Dans le secondaire, le fonctionnement est différent : s'il existe un corps de remplaçants – les titulaires sur zone de remplacement (TZR) – consacré aux absences de plus de quinze jours, c'est aux chefs d'établissement de trouver une solution pour pallier les absences « ponctuelles » ou « perlées ». Cela vire souvent au casse-tête : si, lors des absences dites « longues » (longue maladie ou congé maternité), une offre de remplacement est le plus souvent trouvée, les absences courtes mettent le système à l'épreuve. Un constat que dressait déjà un rapport d'inspection il y a dix ans.

Quelle que soit leur durée, les remplacements sont, aujourd'hui, devenus une source de tension sur le terrain, avec une saisonnalité (celle de la circulation des virus), des territoires (à commencer par ceux réputés difficiles) et des disciplines (les sciences, les mathématiques notamment) plus affectés que d'autres. « On promet aux familles la continuité du service public, et pourtant, on finit par s'accommoder du fait que des élèves accumulent des semaines, parfois des mois de retard, tacle Sophie Venetitay du SNES-FSU. C'est éthiquement et socialement injustifiable ! »

Des parents d'élèves ont calculé qu'en Seine-Saint-Denis les écoliers pouvaient cumuler, au fil de

leur scolarité, jusqu'à un an de retard du fait de cours non assurés. Et la problématique dépasse, de loin, les académies franciliennes : sur la plate-forme Ouyapacours, lancée par la fédération FCPE pour que tous les parents (y compris des non-adhérents) signalent chaque jour les difficultés de remplacement rencontrées, quelque 12 180 heures perdues ont été comptabilisées, entre septembre et novembre. Une « fourchette basse », précise-t-on à la FCPE, car « fondée sur du déclaratif ». « Cette action collaborative n'est pas tournée contre les enseignants, explique la coprésidente, Carla Dugault. Elle doit au contraire nous permettre de revendiquer des postes et des remplacements pérennes. »

Des postes sur lesquels positionner de « vrais enseignants », et pas des « vacataires d'un jour » : c'est là le nœud du problème, selon les spécialistes. Faute de titulaires, l'éducation nationale fait massivement appel à des contractuels aux profils éclectiques. Un « phénomène structurel », a rappelé la Cour des comptes dans un rapport de 2018, que la loi de transformation de la fonction publique, en 2019, a en partie normalisé.

Les derniers chiffres communiqués par le ministère de l'éducation dans son « bilan social » pour l'année 2020-2021, en attestent : le nombre de personnes non titulaires qu'il emploie, tous métiers confondus, a augmenté de 107 243 en cinq ans. Le nombre de titulaires est resté stable. ■

M. BA.