

La condition enseignante dans le 2nd degré

La crise du recrutement qui sévit dans l'Éducation Nationale résulte non seulement de la baisse drastique des postes aux concours ces dernières années, mais aussi de la dévalorisation des métiers de l'Éducation.

On peut identifier trois causes principales à cette dévalorisation :

- § Les conditions d'exercice
- § Les conditions de rémunération
- § La gestion des personnels

Les personnels se sentent « malmenés » par l'institution.

La gestion « à l'heure près » sous couvert d'une meilleure « gestion des personnels » a considérablement dégradé leurs conditions d'exercice, avec des conséquences parfois lourdes sur leurs conditions de vie : outre les effectifs pléthoriques dans les classes qui ne permettent pas de mettre en œuvre les pédagogies adéquates pour la réussite de tous les élèves, les pressions pour assurer des heures supplémentaires et la multiplication des postes à complément de service sur deux, voire plusieurs, établissements dans des communes différentes, relèvent d'une gestion comptable où la dimension humaine fait défaut. On peut d'ailleurs se poser la question du coût réel pour la société : par exemple, un complément de service de 3 heures en langue dans un autre établissement (qui entraîne généralement 3 déplacements par semaine) génère d'importants frais de déplacement (au mieux à la charge de l'Éducation Nationale), du temps dans les transports, de la fatigue et du surmenage générateurs de problèmes de santé qui peuvent entraîner des arrêts de travail.

Les nouvelles formes de « management » qui irriguent toute la hiérarchie, et en particulier le niveau local, créent des tensions parfois importantes. Il n'est pas exceptionnel de constater à ce dernier niveau une tendance à s'affranchir des règles statutaires : imposition d'heures supplémentaires ou annualisation des services sans accord des intéressés, « oubli » de l'heure de chaire, refus d'aménager les services des personnels handicapés pourtant préconisés par les médecins de prévention...

L'absence de concertation dans l'élaboration des réformes a créé des formes de rupture entre les personnels et l'institution. Le manque de reconnaissance, l'insatisfaction liée aux conditions difficiles pour la mise en œuvre de leur enseignement et la multiplication des prescriptions hiérarchiques sont source de souffrance au travail.

Par ailleurs, la gestion des carrières, orientée vers une gestion individualisée, génère des tensions nouvelles entre les personnels : la sérénité, nécessaire au travail d'équipe dans les établissements s'en trouve affectée. Une gestion qui, sous couvert d'objectivité et de proximité, est trop souvent entachée d'inéquité par la mise en avant d'un mérite individuel bien peu mesurable. L'accès à la Hors-Classe en est un exemple significatif : le mode d'accès à l'échelon fige des situations liées à des contingences matérielles (date d'inspection, reclassement lors de changement de corps...) et les avis des chefs d'établissement, au lieu de porter sur l'ensemble de la carrière, ont trop souvent un caractère essentiellement ponctuel. Les personnels y sont d'autant plus sensibles que les grilles de rémunération (hormis les débuts de carrière) n'ont pas évolué depuis de nombreuses années.

L'insuffisance des salaires des enseignants est maintenant largement connue dans l'opinion, et reconnue, y compris par plusieurs enquêtes internationales. C'est une des causes de la crise des recrutements.

Sur l'ensemble de ces questions, les attentes sont particulièrement fortes. Elles nécessitent l'ouverture rapide de négociations avec les représentants des personnels.

On peut toutefois dégager dès maintenant deux axes principaux :

- La réaffirmation du respect des personnels et de leurs statuts par l'institution
- Des mesures de revalorisation pour l'ensemble des personnels : revalorisation indiciaire et indemnitaire, et refonte de la grille de rémunération : durée, échelons, indices, intégration des indices terminaux de la hors-classe dans ceux de la classe normale, création d'une classe exceptionnelle, doublement de la part fixe de l'ISOE, prise en compte des difficultés de logement pour les débuts de carrière.