

dossier

La campagne « J'alerte » de la FSU-SNUipp rend visible le mal-être des PE face à des conditions de travail dégradées et une non reconnaissance du métier. Les témoi-

gnages recueillis traduisent à la fois leur colère mais aussi leur volonté de trouver des solutions pour assurer la réussite de tous les élèves.

Les Personnels en alerte

Depuis ces dernières décennies, les PE sont confrontés à la dégradation continue de leurs conditions de travail qui les empêchent trop souvent d'exercer correctement leur mission en faveur de la réussite de tous les élèves. Pour autant, ils ne baissent pas les bras face aux difficultés rencontrées chaque jour sur le terrain. Telle est la double conclusion de la consultation en ligne « J'alerte » lancée fin 2023 par la FSU-SNUipp. Une enquête qui s'inscrit dans le prolongement d'une mobilisation portée par les sections départementales et qui s'est traduite par 102 alertes sociales visant à interpeller les IA-Dasen sur la situation explosive qui couve dans les écoles. Une mobilisation qui a d'ailleurs contraint le gouvernement à annuler la suppression de 1059 postes.

À travers plus de 3 000 témoignages les personnels des écoles (PE, PsyEN, AESH...) expriment au grand jour leur souffrance au travail. Parmi les principaux sujets de tension qui affectent leur quotidien, ceux liés à l'inclusion arrivent largement en tête avec 71% des alertes (pages 15 et 18). « Il devient de plus en plus difficile d'enseigner avec des élèves présentant de sévères troubles du comportement qui mettent à mal la classe et ce sont les autres élèves qui en pâtissent », témoigne ainsi un PE. « Depuis quelques années, des enfants avec trouble du spectre de l'autisme

Les personnels en alerte

CHOC D'INÉGALITÉS

Sans relâche, les enseignants et enseignantes réclament des moyens pour l'école et une augmentation de leur salaire qui restent inférieurs à ceux de la moyenne de l'OCDE*. À ces revendications justifiées tant l'école et ses personnels vont mal, le ministère de l'EN répond « choc des savoirs ». Cette vision de l'école, loin de répondre à ces difficultés réelles, va renforcer les inégalités. Révision des programmes, réorganisation du socle commun, redoublement et abandon non avoué des cycles, labellisation de certains manuels. Le ministère persiste dans le pilotage de l'école par des évaluations nationales généralisées, qui tendent à renforcer le travail sur des compétences en français et en mathématiques, au détriment de toutes les autres. Pour s'opposer à ce « choc », le collectif « Riposte » s'est créé. Il rassemble mouvements pédagogiques, associations complémentaires de l'école, associations de parents d'élèves (FCPE), syndicats (FSU, Unsa, SGEN-CFDT, SUD éducation) et plus de 130 chercheurs, chercheuses et personnalités du monde de l'éducation. Il invite « toutes celles et tous ceux qui ne peuvent se résigner à une école du tri social, à participer à [ses] travaux pour un Grenelle alternatif ».

*Organisation de coopération et de développements économiques.



« Là où les PE se portent le mieux, c'est dans des collectifs ouverts où ils peuvent délibérer sur les façons de faire. »

sont accueillis en petite section sans aide humaine, ajoute une enseignante en maternelle. Cette situation m'empêche de faire classe et génère beaucoup de stress et de fatigue ». Une situation d'épuisement professionnel confirmée par une autre collègue qui dénonce le rythme effréné imposé par l'empilement des tâches à

accomplir. « Entre activités pédagogiques complémentaires, conseils des maîtres, réunions avec les parents et les professionnels de santé, les corrections, etc., nous sommes en permanence en train de courir ». Avec 50% des motifs d'alerte, les contraintes liées au temps de travail apparaissent comme la seconde cause de la dégradation des conditions d'enseignement, tandis que les autres points de tension concernent essentiellement les rémunérations, les effectifs, les évaluations et les injonctions pédagogiques ou encore la formation (page 15).

LES PE JOUENT COLLECTIF DANS LA DIFFICULTÉ

La mise en œuvre d'une approche pédagogique basée sur le travail en équipe constitue souvent un moyen d'amortir le choc provoqué par des conditions d'enseignement dégradées. C'est, par exemple, la voie choisie par les PE de l'école Molière d'Alençon dans l'Orne (pages 16-17). « Travailler collectivement est une manière de retrouver de la puissance sociale pour la profession, en fabriquant ses propres normes, en les assumant et en imposant ses choix », assure Frédéric Grimaud, docteur en sciences de l'éducation (page 16). Une méthode qui rejoint celle préconisée par la sociologue Françoise Lantheaume. « Là où les PE se portent le mieux, c'est dans des collectifs ouverts où ils peuvent délibérer sur les façons de faire.

Ainsi, une professionnalité se construit et évolue. Mais cela demande du temps et des espaces que l'institution devrait fournir dans le cadre d'une réelle formation continue notamment » (page 19).

L'administration répond parfois aux interpellations des PE. Mais le manque de moyens, d'écoute et de confiance l'amène à proposer des solutions peu efficaces face aux dysfonctionnements.

Selon Françoise Lantheaume, « si, actuellement, le sens du métier est mis à rude épreuve et que l'épuisement guette les PE, ils ont cependant le plus souvent plaisir à faire ce métier et montrent un engagement professionnel très grand. » Il est urgent de le reconnaître et de leur donner de véritables moyens.



Expressions directes

Plus de **4 200 PERSONNES** ont répondu à la consultation de la FSU-SNUipp. Le constat est sans appel : les conditions de travail se dégradent et la perte de sens du métier est particulièrement prégnante. Parmi ces réponses, plus de 3 000 témoignages montrent une école en manque de moyens et de reconnaissance. Il est urgent que le ministère de l'Éducation nationale apporte de véritables solutions.



+ DE 70% DES RÉPONDANT-ES alertent sur les conditions de mise en place de l'**INCLUSION**.

Les attentes prioritaires des répondant-es

Les répondant-es ont classé sept propositions dans chaque domaine. Ci-contre les trois premières priorités par domaine.

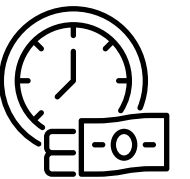
SENS DU MÉTIER **AVOIR 18 DEMI-JOURNÉES MINIMUM DE FORMATION ET CONCERTATION SUR TEMPS DE TRAVAIL (65%)**

GARANTIR L'ACCÈS À UNE FORMATION CONTINUE CHOISIE, HORS VACANCES SCOLAIRES (69%)

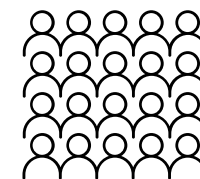
RESPECTER LA LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE (60%)



4 PE SUR 10 alertent sur les **ÉVALUATIONS** nationales et les **INJONCTIONS PÉDAGOGIQUES** qu'ils subissent.



1 PE SUR 2 alerte sur le **TEMPS DE TRAVAIL** qui déborde et une rémunération insuffisante.



46% des PE alertent sur les **EFFECTIFS** des classes trop chargés.



38,6% des PE alertent sur le déficit de **FORMATION** et une formation subie plutôt que choisie.

ANNULER LES SUPPRESSIONS D'EMPLOI (68%)

DIMINUER LES EFFECTIFS (64%)

MOYENS PLUS DE PLACES EN ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS ET RESPECT DES NOTIFICATIONS MDPH (54%)

RECONNAÎTRE LES 20 MINUTES QUOTIDIENNES D'ACCUEIL DES ÉLÈVES (50%)

SALAIRES ET DROITS

AVOIR DES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR RENDEZ-VOUS MÉDICAUX AVEC TRAITEMENT (45%)

AUGMENTER LES SALAIRES (78%)

© Millerand/NAJA

FRÉDÉRIC GRIMAUD, professeur des écoles et docteur en sciences de l'éducation*.

1 COMMENT EXPLIQUEZ-VOUS LE MALAISE ENSEIGNANT ?

Les conditions de travail et le sens du métier se sont dégradés. Dans les années 90, sont arrivées de nouvelles formes d'organisation du travail dans le service public où ont été importées des normes du secteur privé comme la performance, la rentabilité. Ces normes, qui ne sont pas les normes historiques du service public, sont venues frotter avec la culture professionnelle enseignante. Dans le même temps, il y a eu une déqualification progressive du métier enseignant avec une mise en berne de leur expertise professionnelle. Les PE sont aussi pris en étau entre des injonctions paradoxales comme la demande de trier les élèves au travers de la constitution de groupes de niveau et l'inclusion de tous les élèves. À cela s'ajoutent des objectifs pas atteignables directement. Par exemple,

« l'enfant en situation de handicap doit se socialiser », c'est une prescription extrêmement floue et non déclinée en objectifs opérationnalisables pour le PE. Il y a de moins en moins de temps pour se réunir et trop souvent le collectif est rendu inopérant, pris par le remplissage d'enquêtes ou de tableaux Excel imposés par l'administration. Les collectifs de travail ont été javellisés.

2 VOUS PARLEZ DE PROLÉTARIANISATION DU MÉTIER ENSEIGNANT, POURQUOI ?

Le salaire, les conditions de travail sont un premier élément de la prolétarianisation du métier. Le ministère introduit une part variable du salaire liée à l'engagement du travailleur dans sa tâche - signature de pacte, réalisation des

formations... - une manière d'exercer une pression. Avec le salaire qui a été longtemps gelé, les PE ont tendance à vouloir s'engager, et on ne peut pas leur reprocher, dans des dispositifs qui ne correspondent pas à leurs valeurs. Mais l'essentiel de la prolétarianisation du métier enseignant se trouve dans l'éloignement du travailleur des lieux où sont conçus sa tâche et les outils pour la réaliser. Des réformes récentes participent à subordonner le PE à des injonctions aux bons gestes, aux bons manuels, aux bonnes techniques professionnelles, à le renvoyer à un rôle d'exécutant. Une autre technique est de créer chez les travailleurs de l'amnésie professionnelle, selon l'expression de la sociologue Danièle Linhart, c'est-à-dire de les empêcher d'accumuler une culture professionnelle suffisamment robuste pour les rendre dépendants des consignes qui viennent de l'institution. Pour y arriver, celle-ci change régulièrement les normes de travail, les outils. C'est le cas des programmes qui sont la feuille de route des PE.

3 QUELS LEVIERS PEUVENT ACTIONNER LES PE ?

Sur le terrain, le PE garde une marge d'autonomie procédurale non négligeable sur laquelle il faut s'appuyer. Si le PE le fait seul, cela ne l'empêche pas de souffrir ou d'être en difficulté avec l'institution. C'est pourquoi, il faut valoriser tout ce qui peut constituer un collectif de travail. Je reprends l'idée d'Yves Clot** où un collectif de travail se définit, entre autres, par sa capacité à faire vivre le conflit. Le « bon travail » n'est pas forcément le même selon les PE et des espaces sont nécessaires pour permettre d'assumer les désaccords. Se faisant, chacun progresse, fait grandir le métier, l'alimente par des controverses. Travailler collectivement est une manière de retrouver de la puissance sociale pour la profession, en fabriquant ses propres normes, en les assumant et en imposant ses choix.

* Auteur de l'ouvrage « Enseignants, les nouveaux prolétaires. Le taylorisme à l'école » (Ed. est).

** Professeur émérite de psychologie du travail au Conservatoire national des arts et métiers.

La force du collectif

À l'école Molière d'Alençon, le travail en équipe permet de faire face aux difficultés du quotidien.



« Face à la difficulté scolaire de nos élèves, nous ne pouvons pas rester seuls, déclare Fatima Djellali, enseignante en grande section (GS) à l'école Molière d'Alençon dans l'Orne. Nous avons besoin de réfléchir ensemble sur nos pratiques ». Dans cette école primaire REP+ de 15 classes, les réponses sont collectives et la stabilité de l'équipe a permis de faire évoluer au fil des années le fonctionnement de l'école en prenant en compte la réalité du quotidien. « Les parents ne venaient pas aux réunions de rentrée, explique Christèle Racine, maîtresse de GS. On a dépassé ce constat et cherché une solution ». Depuis, les PE accueillent parents et enfants dans les classes le jour de la rentrée pour présenter les outils et les projets de l'année. « À la demande des élèves, pour que les temps de récréation soient plus apaisés, nous avons ouvert des classes pour des jeux calmes », raconte Élodie Lebec, enseignante de CE2. Tous les PE sont désormais de service mais le gain l'emporte sur la contrainte. De même l'accueil est maintenant réalisé dans les classes pour que les enfants soient en posture d'élèves dès le début de la matinée. La journée de classe est aussi remplie de temps informels indispensables pour partager les projets avec les Atsem, discuter d'un élève avec une AESH ou faire connaître à une collègue un padlet avec des pistes pour accueillir un élève allophone.

ÊTRE À L'INITIATIVE

L'investissement professionnel face aux difficultés sociales est parfois mis à rude épreuve. Mener de front tous les projets est coûteux en énergie et peut user. Alors, dans ce quotidien très dense qui déborde largement des heures institutionnelles prévues, trouver du temps pour prendre du recul est important. « À un moment, les projets s'empilaient, sans qu'on ait le temps de se poser, de construire les outils nécessaires et de les mettre en place, explique Guillaume Mathieu, directeur de l'école. Alors, au lieu de tout attendre de l'institution, on a proposé un contenu pour les jours de pondération et elle nous a soutenus ». Ils ont ainsi conçu l'an dernier un projet autour du langage qui leur semblait prio-

ritaire pour la réussite de leurs élèves. « On est parti des besoins des élèves dès la maternelle et on a réfléchi sur l'ensemble de leur parcours dans l'école et sur nos pratiques langagières. » « Pour les visites croisées, complète Élodie, nous avons pu déterminer les classes où aller en fonction de nos besoins et du coup, ça marche ». « J'espère qu'on pourra continuer l'an prochain, poursuit Samuel Moreau, maître de CP-CE1. On a besoin de dégager un temps long pour analyser nos pratiques et réfléchir aux différents axes. » Les regards croisés, l'expérience variée des membres de l'équipe permettent de chercher des solutions face aux difficultés rencontrées. « Le travail en collectif est indispensable si tu veux tenir dans le métier », soutient Guillaume.

CAMPAGNE « J'ALERTE » verbatims

“Les classes sont surchargées, le salaire évolue peu”

“De plus en plus d'injonctions de la part de l'institution”

“On veut nous enlever l'essence de notre métier : sa conception”

“Nous n'avons plus de temps pour échanger sur nos pratiques et nos élèves”

“La liberté pédagogique est de plus en plus grignotée”

“Nous formons de l'humain et notre hiérarchie ne nous parle que de chiffres”

“L'enseignement, c'est plus que les fondamentaux”

“Les évaluations nationales nous font culpabiliser”

“La formation continue est devenue inexistante”



par semaine, l'après-midi quand tous les élèves des dispositifs sont dans les classes, nous prévoyons les groupes de besoin en lecture, poursuit-elle. Nous travaillons pendant une heure en barrette avec l'une des enseignantes coordonnatrices Ulis et le vendredi l'enseignante spécialisée E se joint à nous pour constituer un 4^e groupe».

DES LIMITES

«Les élèves d'Ulis appartiennent au groupe classe. Ils viennent et repartent en fonction de leur emploi du temps... c'est une habitude, raconte Émilie Ferrari. Et en récréation, ils jouent avec tous les autres». «Par contre, pour quelques élèves, le décalage est tel qu'ils sont inclus «sur le papier», surtout quand certains, qui sont en Ulis, devraient être en IME*», poursuit l'équipe. Deux élèves aux troubles autistiques sévères ne peuvent être inclus. «Des petits qui arrivent d'UEMA* en CP ou des enfants avec des troubles du comportement ont beaucoup de mal à se retrouver dans un groupe quel qu'il soit». Même quand les dispositifs sont là et l'équipe très engagée, l'inclusion reste «très bénéfique pour certains et très compliquée pour d'autres», d'autant qu'à côté des PPS* pour les handicaps reconnus, ce ne sont pas moins de 6 PAP* et 48 PPRE* qui ont été établis. La différenciation, au cœur du travail des enseignantes, demande beaucoup de préparation, «sur des temps informels», regrettent-elles.

*Ulis : unité localisée pour l'inclusion scolaire - UPE2A : unité pédagogique pour élèves allophones arrivants - IME : institut médico-éducatif - UEMA : unité d'enseignement maternelle autisme - PPS : projet personnalisé de scolarisation - PAP : plan d'accompagnement personnalisé - PPRE : programme personnalisé de réussite éducative.

Inclure ensemble

À l'école élémentaire de la Côte des Roses à Thionville (Moselle), l'équipe fait vivre l'école inclusive.

C'est dans un quartier défavorisé de Thionville en Moselle que l'école élémentaire de la Côte des Roses accueille 271 élèves. «11 classes ordinaires, 2 Ulis*, un dispositif UPE2A*, 1 Rased complet et 7 AESH, c'est une organisation qui tient du défi pour prendre en charge tous les élèves à besoins éducatifs particuliers», commence Philippe Noller, directeur

de l'école. Cette préoccupation est partagée par l'ensemble de l'équipe enseignante qui a choisi au-delà des inclusions du matin, de créer des groupes de besoin les après-midis, par période, avec l'ensemble des élèves, pour gérer collectivement l'inclusion et l'hétérogénéité. Émilie Ferrari et Émilie Maire, enseignantes en CE1, organisent aussi deux matins par semaine deux groupes de besoin en numération. «J'ai pris les élèves les plus en difficulté, on manipule davantage et j'ai pu inclure Vincent, un élève d'Ulis», précise Émilie Ferrari. Après une heure, Vincent est reparti dans son Ulis, la classe est reconstituée et se concentre sur le son [s]. «Trois fois

CAMPAGNE «J'ALERTE» verbatims

“Une école inclusive mais pas dans ces conditions”

“La gestion des élèves à troubles du comportement est extrêmement difficile sans aucun moyen”

“Nous ne sommes pas des magiciens, ni des soignants”

“De la maltraitance institutionnelle sous prétexte d'inclusion”

INTERVIEW

“Rendre visible le travail invisible des PE pourrait améliorer la reconnaissance professionnelle”

LE MÉTIER ENSEIGNANT A ÉVOLUÉ, RUPTURE OU CONTINUUM ?

FRANÇOISE LANTHEAUME : Les deux. Continuum dans le métier, dans les gestes professionnels qui se transmettent et font l'identité enseignante mais aussi dans le sentiment du collectif, la relation forte à la pédagogie et aux savoirs. Rupture avec la mise en place, dans les années 80, d'une logique de projets et d'une différenciation des publics. Un tournant qui met l'accent sur l'autonomie des établissements où les enseignants ne participent pas à la définition des critères du bon travail. Ces politiques éducatives rompent avec l'idée d'un traitement égalitaire entre les écoles. À cela s'ajoute actuellement une augmentation de l'hétérogénéité du groupe professionnel avec le recours aux contractuels et l'arrivée de personnes en reconversion du privé ou d'autres secteurs de la fonction publique. Ainsi, tous les PE n'ont plus le même parcours, la même formation, ont des conceptions plus différenciées de la relation aux élèves, aux familles ou de la pédagogie. Et, les attentes des «reconvertis» - plus de temps disponible, d'autonomie et de sens - sont rarement satisfaites, leur idéalisation de la relation pédagogique est souvent déçue. Ils n'avaient pas imaginé qu'il y aurait tant de travail et de contraintes.

QUELS EFFETS ONT LES RÉCENTES POLITIQUES ÉDUCATIVES SUR LE MÉTIER ?

F.L. : Les conditions de travail se sont dégradées et les enquêtes montrent des PE dans une situation de mal-être évident. Il y a une évolution continue vers une dépossession du groupe pro-

fessionnel de son pouvoir d'agir sur son métier. Elle s'est accélérée ces dernières années, avec une coloration autoritariste de Jean-Michel Blanquer et une logique applicationniste qui conduit maintenant à vouloir prescrire les manuels, voire les gestes professionnels. Or, ce métier est complexe et subtil. Une connaissance fine de l'activité enseignante manque aux politiques qui, de plus, tournent le dos aux travaux de la recherche. La logique d'évaluation de plus en plus forte fait que les professionnels sont pris en étau entre des injonctions à amener les élèves à être de plus en plus «performants» et des moyens inadaptés. Tout cela entraîne une désorientation.

COMMENT REBONDIR ?

F.L. : Le métier enseignant est un métier humain et avec des humains, qui oblige à penser son activité en fonction de l'environnement. Si, actuellement, le

“Le métier enseignant est un métier humain et avec des humains, qui oblige à penser son activité en fonction de l'environnement.”

sens du métier est mis à rude épreuve et que l'épuisement guette les PE, ils ont cependant le plus souvent plaisir à faire ce métier et montrent un engagement professionnel très grand. Ils sont inventifs pour trouver des solutions adaptées à leurs élèves. Travailler collectivement peut être une ressource, mais certains collectifs fonctionnent sur un mode défensif, repliés sur eux-

mêmes pour éviter le conflit ou le débat. Ils ont, dans ce cas, une activité appauvrie. Là où les PE se portent le mieux, c'est dans des collectifs ouverts où ils peuvent délibérer sur les façons de faire. Ainsi, une professionnalité se construit et évolue. Mais cela demande du temps et des espaces que l'institution devrait fournir dans le cadre d'une réelle formation continue notamment.

COMMENT «DURER DANS LE MÉTIER» ?

F.L. : S'imposer des défis à relever peut y contribuer. Cela peut être des micro-défis comme modifier un outil péda-

gogique ou des projets plus ambitieux. Ces défis choisis intègrent les demandes institutionnelles en les adaptant aux réalités du travail. Cela permet de garder du sens dans son activité et d'avoir la main sur son travail. De même, un rapport critique et distancié aux injonctions et un regard critique sur ses propres pratiques contribuent à la satisfaction au travail. Mais, pour cela, il

ne faut pas être épuisé et prendre soin de soi. C'est un métier où on peut vite s'oublier, ce qui se paie en termes de santé physique et mentale. Savoir «s'économiser» dans un quotidien très dense, s'accorder des mini pauses dans la journée pour souffler, prendre un peu de distance, ne pas toujours être dans l'interaction, sont une nécessité. Enfin, rendre visible le travail invisible des PE pourrait améliorer la reconnaissance professionnelle par le public, les familles, voire l'institution, et ne la limiterait pas entre pairs.



BIO
Françoise Lantheaume, sociologue, professeure des universités émérite en sciences de l'éducation (Université Lyon 2). Co-auteur de «Durer dans le métier d'enseignant. Regards franco-allemands». Academia, 2019.