

# Rendre le métier attractif

## ÉTAT DES LIEUX

Depuis des années, de nombreuses places au CRPE\* sont perdues faute de candidates et candidats. Le ratio entre le nombre de personnes présentes au concours et celui des postes offerts se dégrade. Dans le même temps, le nombre de démissions et de demandes de ruptures conventionnelles ne cesse de s'accroître. La perte d'attractivité et la désaffection pour le métier enseignant sont réelles. Dans certaines académies et départements cela se traduit par des postes non pourvus et le recours massif à des personnels contractuels pour pallier les manques. Une situation qui n'est pas sans conséquence sur les droits des personnels avec des restrictions de possibilités de mutation, de temps partiel, de congés de formation... privant alors les personnels enseignants de rythmes de travail supportables, de perspectives professionnelles ou de transformation de leur cadre de vie. Durant le dernier quinquennat le recrutement d'enseignant-es non titulaires s'est multiplié et touche quasiment l'ensemble des départements, amplifiant ainsi le phénomène alors que d'autres voies sont possibles, comme le recours aux personnes inscrites sur les listes complémentaires du CRPE. Quant à la prime d'attractivité, elle est limitée aux débuts de carrière et reste très loin de combler les écarts de rémunération entre les enseignantes et enseignants français et leurs homologues des pays de l'UE.

\*Concours de recrutement au professorat des écoles

## NOTRE ANALYSE

La perte d'attractivité du métier enseignant, phénomène global et ancré dans la durée, ne revêt plus les caractéristiques d'une simple « crise du recrutement », mais bien celles d'un phénomène qui devient structurel. Transformation profonde et perte de sens du métier, déclassement salarial, conditions de travail dégradées, droit à la mobilité restreint, manque de reconnaissance, logements inabordables dans certains territoires... Les raisons qui peuvent expliquer ce phénomène sont nombreuses. Et si les causes de ce manque d'attractivité sont multiples, ses conséquences sont tout aussi nombreuses et inquiétantes tant pour les personnels que pour les élèves et leurs familles. Cela a en particulier pour effet d'introduire une précarité dans les écoles et de fragiliser le service public d'éducation. Selon un récent rapport de la DARES et de France Stratégie sur les métiers en 2030, 329 000 postes enseignants seront à pourvoir dans les prochaines années. Rendre de nouveau le métier attractif est urgent et possible.

## nos propositions

**Des pré-recrutements dès la première année de licence** avec une rémunération permettant de se consacrer entièrement aux études.

**Un concours sous condition de licence**, placé en fin de L3, avec possibilité de se présenter dans plusieurs académies.

**Une formation initiale rémunérée de deux ans**, sous statut de fonctionnaire stagiaire, avec des volumes et contenus de formation renforcés, nationaux, validée par un master.

**Une entrée progressive dans le métier pour donner du sens à l'apprentissage de la professionnalité enseignante** et permettre la construction de gestes professionnels assurés.

**Des salaires significativement augmentés** afin de garantir à chaque PE un niveau de vie décent et donner envie aux étudiants de s'engager dans cette voie.

**Un recrutement massif de personnels titulaires.**

**Des droits des personnels rétablis et améliorés.**

**Une déconnexion horaire des temps élèves/enseignant-es et un temps de service de 18h + 3h avec des « Plus de maîtres que de classes ».**

**Une formation continue de qualité** pour alimenter le collectif de travail.

## CE QUE PENSE LA PROFESSION

81%

DES ENSEIGNANT-ES ESTIMENT QUE LEUR MÉTIER A UNE MAUVAISE IMAGE EN FRANCE.

Près de trois quarts

DES ENSEIGNANT-ES DÉCLARENT NE PAS ÊTRE SATISFAIT-ES DE LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE ACTUELLE.

33%

DES ENSEIGNANT-ES ENVISAGENT DE CHANGER DE MÉTIER.

Résultats de l'enquête « École & métier » Harris-SNUipp-FSU 2022.