



AUDITION DU SE-UNSA LE 19-10-07

PAR LA COMMISSION SUR LA CONDITION ENSEIGNANTE

Mesdames, Messieurs,

C'est avec plaisir que le SE-UNSA s'exprime devant votre commission. Un simple mot de présentation. Notre syndicat possède trois caractéristiques :

- Tout d'abord, nous syndiquons tous les professeurs de l'enseignement scolaire public, à quelque niveau qu'ils exercent, de l'école maternelle au lycée, et quelle que soit leur spécialité ou discipline. Nous sommes convaincus que les enseignants, qui accueillent désormais, fut-ce à quelques années d'intervalle, les mêmes élèves, doivent disposer d'un outil syndical unique.
- Notre seconde caractéristique réside dans notre implantation et notre représentativité. Avec 67 000 adhérents, nous sommes présents sur l'ensemble du territoire national à tous les niveaux du système éducatif. Aujourd'hui, le SE-UNSA est, en termes de représentativité électorale nationale, la seconde force syndicale sur le champ de l'enseignement scolaire public, tous corps du 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré confondus.
- Enfin, dernière spécificité. Nous sommes les enseignants de l'UNSA, c'est-à-dire adhérent à une union syndicale interprofessionnelle présente dans les trois secteurs de la Fonction publique comme dans le secteur privé. Cet ancrage interprofessionnel nous donne une approche syndicale du métier d'enseignant sans doute davantage reliée à l'ensemble de la société.

Cette rapide présentation terminée, j'en viens aux points qu'il nous semble important de vous communiquer.

Je dirai tout d'abord que, pour notre syndicat, le métier d'enseignant ne peut se définir indépendamment des missions assignées au service public d'Education nationale. C'est en fonction de ce que l'on veut faire de l'Ecole dans notre société actuelle qu'il faut parvenir à mieux définir les missions, puis les compétences professionnelles attendues des professeurs, la façon de les faire acquérir, de les entretenir et de les perfectionner, la façon enfin de rémunérer cette fonction.

Sur ce plan, le SE-UNSA est en accord avec les objectifs assignés par la loi d'orientation à notre système éducatif : amener 100 % d'une classe d'âge à la qualification, dont 80 % au niveau du baccalauréat et 50 % à un diplôme du supérieur. Ces objectifs sont ambitieux mais ils nous semblent correspondre aux intérêts des jeunes et aux exigences économiques et sociales de notre société moderne. Ils correspondent d'ailleurs globalement aux objectifs européens de Lisbonne. Cela signifie clairement que l'amélioration de la réussite scolaire est un impératif social et politique et que, sans en être les seuls acteurs, les enseignants doivent, pour nous, en être professionnellement des vecteurs essentiels.

Comment y parvenir ? La réponse à cette question est évidemment capitale. Il nous semble qu'elle ne peut ignorer l'état d'esprit actuel de nos collègues, la façon dont ils perçoivent leur travail, leurs aspirations. Mais il faut aussi, sur cette base, que des mesures les mettent en situation d'accomplir ce que l'Etat est en droit d'attendre d'eux pour que son système éducatif soit plus performant pour les élèves. C'est donc sur ces deux domaines que nous avons choisi de centrer notre propos introductif.

A) L'état d'esprit actuel de nos collègues

Ce que nous allons vous en dire n'a pas prétention à l'objectivité scientifique mais notre témoignage nous semble néanmoins avoir cette force que confère le contact direct avec nos collègues et la connaissance pratique du terrain.

Il y a d'abord quelques éléments objectifs à ne pas oublier sur la sociologie de la profession.

à La féminisation tout d'abord. Elle est un phénomène majoritaire, et, de surplu qui va croissant, dans le 1<sup>er</sup> degré où il est hégémonique, comme dans le 2<sup>nd</sup> degré où il est très largement majoritaire. Ce fait ne nous semble pas avoir été suffisamment intégré, par l'administration de l'Education nationale comme par les pouvoirs publics en général. J'ai en tête par exemple la réforme des retraites de 2003. Ses conséquences pénalisantes pour les femmes étaient très importantes. Je ne pense pas qu'elles aient été pleinement anticipées dans notre secteur où, tout particulièrement à compter de 2009 où la décote jouera à taux plein, les répercussions seront particulièrement massives, et en chute du niveau des revenus de remplacement, et en masse de personnes concernées.

à Autre élément important, le rajeunissement. La profession a connu un fort renouvellement ces dernières années sous l'effet des départs en retraite, et le phénomène n'est pas encore arrivé à son terme. La proportion de jeunes s'est donc renforcée parmi les professeurs, avec deux conséquences. La première est que ces collègues qui sont donc, de façon très majoritaire des enseignantes, deviennent assez vite des mères de famille ayant à gérer vie professionnelle et vie familiale. Ce que je dis pourrait apparaître comme une banalité si ce phénomène n'avait des répercussions en termes de disponibilité, de congés maternité ou maladie, je pense là aux maladies des enfants, que l'administration de l'Education nationale n'a souvent que très

imparfaitement intégrées. La seconde conséquence de ce rajeunissement est plus asexuée. Qu'ils soient hommes ou femmes, ces nombreux jeunes collègues nous semblent souvent porteurs d'une dose importante de pragmatisme professionnel. Ils envisagent ainsi sans doute beaucoup plus leur orientation professionnelle comme un passage qui pourrait n'être que momentané.

Cela étant, même si les mélanges de générations peuvent conduire, comme dans tous les métiers exposés à ce phénomène, à des comportements ou des attentes professionnels recoupant parfois des strates d'âge, il nous semble possible néanmoins de dégager quelques caractéristiques communes à tous les professeurs :

- 1) Les enseignants sont très majoritairement concernés par leur métier, dans lequel ils s'investissent avec compétence, et auquel ils consacrent et beaucoup de temps, et beaucoup d'énergie.
- 2) Beaucoup de nos collègues, confrontés à la difficulté du métier, ont sans doute, au fond, un rapport très ambivalent avec l'institution scolaire : ils adhèrent à ses objectifs et ont conscience de son importance sociale mais, échaudés depuis des années par des directives parfois peu cohérentes, des modifications de politique éducative fréquentes et souvent contradictoires, des attributions de moyens mal comprises ou ressenties comme injustes, à des pratiques d'annonces médiatiques sans lendemain, ils ont souvent le sentiment plus ou moins exprimé d'un abandon sur le terrain où, de toute façon, c'est toujours à eux qu'il reviendra d'assumer, et souvent seuls face aux difficultés.
- 3) Il existe sans doute, et plus qu'avant, un sentiment de décalage entre les fonctionnements de la société et les valeurs de l'Ecole, un décalage entre les réalités des situations professionnelles vécues par les collègues et les moyens mis à leur disposition pour y faire face (lorsque j'utilise le terme de moyens je ne parle pas que des postes mais aussi des moyens matériels, du temps, de la formation). Ce décalage atteint des proportions importantes, allant jusqu'à produire du malaise, voire ce que l'on pourrait appeler, sans exagération parfois, une souffrance professionnelle. Les autorités publiques nous paraissent s'en soucier peu dans leur gestion quotidienne, la notion de « gestion des ressources humaines » ayant encore beaucoup de progrès à faire. Je signale au passage qu'au ministère de l'Education nationale, l'action sociale est totalement sous-développée, tandis que la politique relative à l'hygiène et à la sécurité n'a pas réussi, en 20 ans, à être autre chose qu'une référence essentiellement formelle.
- 4) Je terminerai sur un dernier point en parlant des enfants, des jeunes. A l'Ecole publique, les enseignants n'ont d'autre choix que de faire avec leurs élèves tels qu'ils sont. Et les jeunes dont nous parlons sont ceux de ce début de XXIème siècle, vivant parfois au contact d'inégalités sociales et culturelles, de violences et de discriminations fortes, ce sont ces jeunes vivant dans une société où la consommation tyrannise, où le multimédia est omniprésent, où l'écrit a très clairement changé de statut au profit de l'image et du son. Dans cette société, l'immédiateté est reine, comme jamais sans doute nous ne l'avons vécu. Cela rend objectivement, très difficile l'action éducative des enseignants qui, à rebours complet du fonctionnement de notre société, doivent apprendre à leurs élèves le recul, la concentration, le détour de la réflexion, le passage par la langue et la formalisation. Ce travail des enseignants n'est pas nouveau mais il nous semble que la difficulté liée aux conditions sociales nouvelles dans lesquelles il s'exerce, elle, est sans doute nouvelle.

B) Dans ce contexte sociologique et sociétal nouveau, quelles mesures pour conforter le métier d'enseignant ?

Prendre au sérieux les objectifs fixés par la loi d'orientation, cela signifie, bien évidemment, en tirer toutes les conséquences concrètes. Pour cela, la loi d'orientation a notamment spécifié quel était le socle commun de connaissances et de compétences que tout jeune devait maîtriser à l'issue de la scolarité obligatoire, c'est-à-dire du bloc « école primaire/collège ». Elle a aussi transféré à l'université la responsabilité de former les maîtres, en l'assortissant d'un cahier des charges définissant les principales compétences professionnelles constitutives du métier d'enseignant. De ces moyens donnés par la loi, quelles conséquences tirer concernant les enseignants ?

Le SE-UNSA pense que le renforcement du professionnalisme est l'entrée à prendre pour conforter les enseignants dans leur rôle. Dans cette optique, notre syndicat est porteur de propositions. Je me limiterai ici à évoquer celles portant sur le statut des enseignants, leur formation, l'organisation de leur service et, enfin, leur rémunération.

#### Statut

Nous faisons tout d'abord partie de ceux qui pensent qu'il y a bien, derrière le terme de professeur, une unicité de métier. L'acte pédagogique en est le fil rouge car c'est bien lui qui est présent dans le travail de tous les professeurs, à tous les niveaux de l'enseignement scolaire, même si, bien évidemment, ils adaptent les contenus, les pédagogies et les techniques à la diversité des besoins des élèves et de leur niveau de développement intellectuel et physique. En clair, si on n'enseigne évidemment pas de la même façon en petite section de maternelle ou en terminale, dans tous les cas, on enseigne. En clair aussi, dès lors que l'écrasante majorité de nos élèves parcourent désormais l'ensemble du système éducatif, mais dès lors aussi que d'avantage encore de nos élèves doivent y parvenir, il est indispensable que l'Ecole soit enfin vraiment organisée autour de cette continuité éducative.

C'est la raison pour laquelle nous souhaitons, au SE-UNSA, qu'aux corps des professeurs des écoles, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'Education physique et sportive, des professeurs certifiés, mais aussi des conseillers principaux d'éducation, corps dont je rappelle qu'ils sont tous recrutés au même niveau de diplôme, formés dans les mêmes IUFM et rémunérés sur la base d'une même carrière, eh bien, qu'à tous ces corps se substitue enfin un corps unique d'enseignants. Celui-ci, tout en actant administrativement cette unicité du métier dont je parlais, consacrerait l'égale dignité des professeurs, l'égale importance de leur apport professionnel à quelque niveau qu'ils exercent et donc, et c'est sans doute le plus important, l'égale dignité, l'égale considération dont tous les élèves doivent être l'objet dans l'Ecole de la République. En unifiant le statut, on poserait aussi les bases d'une meilleure communication entre des niveaux d'enseignement qui s'ignorent beaucoup trop aujourd'hui, les bases aussi d'une plus grande cohérence dans les approches et pratiques professionnelles au service de l'intérêt des élèves.

Bien évidemment, ce corps unique d'enseignants est tout à fait compatible, pour nous, avec le maintien de spécialisations pédagogiques ou disciplinaires qu'imposent les différents besoins et les différents stades de développement des élèves car, corps unique ou pas, des enfants, des adolescents ou de jeunes majeurs de terminale continueront à avoir quelques différences !

## Recrutement, formation

Cette remarque nous amènera à aborder une question essentielle. C'est celle du recrutement et de la formation des enseignants. Nous avons évoqué tout à l'heure ce malaise créé par l'écart entre les situations scolaires concrètes et l'efficacité des armes dont disposent les professeurs pour y faire face. La vérité oblige à dire que les enseignants sont trop mal préparés à affronter la réalité de ce que sera leur métier.

Rien n'est plus révélateur de ce hiatus que le contenu des concours de recrutement de professeurs du second degré, qui restent principalement centrés sur des niveaux de connaissances disciplinaires académiques. Qu'un enseignant ait une maîtrise des contenus qu'il aura à enseigner est évidemment indispensable. Mais un haut niveau de savoir ne garantit en rien que l'on disposera en même temps des compétences requises pour les transmettre à des élèves. C'est pourquoi le SE-UNSA plaide pour que les concours intègrent enfin des épreuves en rapport avec les aptitudes professionnelles à l'exercice du métier. Dans cette optique, nous sommes favorables à une préparation antérieure au concours, sous forme de modules de pré-professionnalisation mettant en contact les étudiants avec le système éducatif et ses élèves.

Au-delà de la question du contenu du concours, nous plaidons également pour une véritable professionnalisation de la formation initiale. Il nous faut dire ici que sa durée est aujourd'hui dramatiquement trop réduite. On ne peut prétendre former à un métier aussi complexe que le métier d'enseignant en seulement une année comme c'est le cas aujourd'hui. Il faut trouver les moyens d'allonger le temps de formation et des solutions existent pour cela à notre avis, à travers le déplacement des différentes étapes du concours comme à travers un accompagnement à la prise de fonction après la titularisation. Dans ce cadre de temps élargi, nous pensons que le cahier des charges de la formation des maîtres élaboré pour cadrer le travail des IUFM fournit une approche intéressante en définissant un référentiel unique de compétences professionnelles qu'un enseignant, quel que soit son niveau d'enseignement, devrait maîtriser, même si l'action éducative en est sans doute trop absente.

Je terminerai cette évocation de la formation des enseignants en parlant de la formation continue des enseignants. Changements de programmes, méthodes et techniques pour gérer l'hétérogénéité, travail scolaire à envisager davantage sous l'angle de l'acquisition de compétences globales par les élèves, orientation... Je ne fais que citer quelques-unes des questions professionnelles complexes qui se sont posées à tous les enseignants ces dernières années. Pourtant, aucune n'aura fait l'objet d'un accompagnement national systématique en formation.

Cette remarque illustre l'état atteint par la formation continue, dans le 1<sup>er</sup> comme dans le 2<sup>nd</sup> degré. Sous l'impact des restrictions budgétaires, elle ne cesse de se dégrader, alors même qu'elle devrait être considérée comme stratégique pour impulser et accompagner les évolutions nécessaires. Nous pensons a contrario, au SE-UNSA, que la formation continue devrait être conçue comme une dimension obligatoire du métier d'enseignant.

## Le service des enseignants

Cette question nous semble aussi stratégique. Pourquoi ? Notre système éducatif n'arrive plus, depuis une dizaine d'années, à améliorer significativement ses performances. L'Ecole a réussi cet exploit de s'ouvrir à tous mais elle l'a fait sans adapter complètement ses structures et ses fonctionnements à son nouveau public. Pour reprendre sa marche en avant, il lui faut désormais prendre à bras le corps la question de fond de la réussite scolaire qui se pose, vous

m'excuserez de cette lapalissade, en priorité en fonction de ceux qui ne réussissent pas ou mal.

Professionnellement, cela implique une inflexion du travail des enseignants en ce sens. Face à la difficulté scolaire, il faut énormément d'énergie, de l'inventivité, de la rigueur, de la cohérence. Tout cela, chaque enseignant ne doit plus seulement le trouver en lui mais aussi dans l'équipe. Nous pensons que, sur ce plan, il est grand temps de sortir de la bonne volonté et des expédients pour entrer dans le professionnalisme.

Le travail en partenariat est devenu une donnée incontournable du métier d'enseignant, partenariat avec ses collègues, avec les familles, avec les équipes éducatives, avec d'autres intervenants ? Il doit désormais trouver explicitement sa place au sein du service des enseignants.

Le soutien individualisé aux élèves, le suivi sont devenus des données professionnelles tout aussi incontournables ? Là aussi, ces missions doivent enfin trouver leur place au sein du service des enseignants.

C'est pourquoi nous proposons qu'un forfait hebdomadaire de 3 heures soit dégagé explicitement pour l'aide, le suivi et la concertation dans le service actuel des professeurs, à quelque niveau qu'ils exercent. L'institution scolaire ne peut plus se contenter d'assigner des missions aux professeurs, elle doit leur donner les moyens en temps pour y faire face.

#### La rémunération

C'est le dernier point que j'aborderai. Disons les choses clairement : le niveau de rémunération des enseignants, issu de la revalorisation de 1989, n'est aujourd'hui plus adapté. L'évolution du métier, sa complexité, le niveau de qualification et de responsabilité qu'il requiert ne sont pas assez payés. C'est pourquoi nous pensons, au SE-UNSA, qu'il faut engager une nouvelle phase de revalorisation générale des carrières des enseignants.

Nous disons « carrières » et nous disons « générale ». Carrière car, s'il est vrai qu'il faut relever les rémunérations des jeunes enseignants pour que ce métier reste financièrement attractif sur le marché du travail, s'en contenter reviendrait à écraser totalement le déroulement de carrière ultérieur. Ce serait bien évidemment injuste mais ce serait de surcroît absurde au moment où la loi sur les retraites a allongé les durées d'activité. Nous souhaitons donc au SE-UNSA une refonte totale des carrières associant une élévation et des indices d'entrée et des indices de sortie de carrière, à un rééchelonnement complet de leur déroulement.

Mais nous avons aussi assorti l'expression de revalorisation des carrières du qualificatif de « générale ». Nous souhaitons en effet qu'elle concerne tous les collègues. Nous jugerions sévèrement le recours à un mode de rémunération qui, soit reconstituerait une hiérarchie des enseignants par exemple entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degré et obligatoirement derrière eux une hiérarchie des élèves, soit qui créerait de l'injustice et donc des rancoeurs et de la division entre les individus là où, au contraire il faut impérativement souder et unir les équipes. Vous aurez compris que nous sommes en désaccord avec le recours massif aux heures supplémentaires comme mode unique de revalorisation financière.

Voilà, j'en ai terminé avec cette introduction. Je vous remercie de votre attention et nous sommes bien évidemment à votre disposition pour répondre à vos questions.