

dossier

ENSEIGNER : UN DÉSAMOUR DE PLUS EN PLUS FORT

JE T'AIME, MOI NON PLUS

Enseigner ne fait plus rêver. Certain-es quittent le corps enseignant, d'autres ne s'y aventurent même pas. Comment expliquer cet échec ?

Les salaires bas, certes, en comparaison des autres pays. L'idée est citée, connue et reconnue mais existe-t-il des raisons plus profondes au désamour ? Beaucoup d'enseignant-es n'ont d'autre choix que de faire des heures sup' pour pouvoir vivre mais elles ne comptent pas pour la retraite. Le point d'indice, quant à lui, est en berne.

Alors que le métier, nos responsabilités sont les mêmes, nous n'avons pas tous le même statut. La situation des maîtres délégué-es est une honte, leur rémunération indécente. Même l'OC-DE le signale : en France, enseigner n'est plus depuis longtemps un ascenseur social.

La-le professeur-e est devenu-e bureaucrate. Dès l'entrée en classe : allumer le PC, le logiciel professionnel, appel en ligne avant même d'échanger avec la classe. Puis, remplir le cahier de texte, voir les mails parents/direction, ouvrir les mails avec appréhension, répondre, carnet de liaison en ligne, notes en ligne etc. Et ce même chez soi ! Ha ! Les mails ! Filicage, reproches, contestation, ordres de parents pour nous apprendre notre métier. Indigne d'une relation saine et de confiance.

La-le professeur-e doit aussi gérer les carences éducatives, prendre en compte chaque individualité au milieu de trente individus, affronter le gouffre béant des lacunes des savoirs tout en se montrant bienveillant-e, patient-e, toujours disponible, suivre une progression pédagogique commune et tant pis pour sa liberté pédagogique, mettre des bonnes notes, accepter le bénévolat pour les supers projets innovants d'une direction jamais rassasiée qui veut des clients heureux.

Crise de confiance, mort de la passion.

Et ses rendez-vous de carrière où iel se doit de « performer » ! La grand-messe de l'IPR et de la direction dans une de ses classes où la-le professeur-e se montre sous son meilleur jour, présente ses collaborations au diapason avec ses collègues, ses supers formations avec Formiris qui font progresser et engraisser l'organisme, vend sa motivation et doit s'inventer des projets imaginaires d'évolution de carrière. Tout cela pour évoluer plus vite et gagner un peu plus. À la fin, trahison : iel ne sera trop souvent pas promu-e dépassant les quotas et restera dans son échelon pour la durée prévue.

Iel ne recevra aucun « merci de vous investir » dans sa carrière sauf peut-être dans son discours de départ à la retraite à l'aube de ses 67 ans passés. Nouvelle désillusion.

Enfin, la-le professeur-e peut aussi mourir d'aimer son métier. Iel peut subir des menaces de mort, être insulté-e, harcelé-e, diffamé-e, filmé-e, frappé-e, poignardé-e, décapité-e. Parfois aussi, iel se suicide. Iel doit dorénavant apprendre à porter plainte pour se protéger.

Oui, le désamour est complet, la confiance perdue. Certain-es, pour leur salut, font leurs valises et recommencent une nouvelle carrière loin du corps enseignant... On les comprend.

■ Aurélie Cervelle
Académie de Grenoble



PROFESSEURE REMPLAÇANTE : ENTRE PASSION ET DÉSILLUSION

Professeure d'allemand depuis 2016, j'ai toujours considéré l'enseignement comme une vocation. Après avoir obtenu le CAPES externe – concours reconnu pour sa difficulté – j'ai exercé avec enthousiasme dans l'Éducation nationale. Pourtant, en 2017, le harcèlement de la hiérarchie, qui pousse tant de lauréats du CAPES à démissionner, a entraîné ma démission. Quelques années plus tard, en 2022, l'envie de retrouver les salles de classe m'a ramenée dans l'enseignement, cette fois dans le privé. Une décision qui, je le croyais, marquerait un nouveau départ. Mais ce retour s'est vite transformé en désillusion.

Une injustice flagrante

Ma démission m'a obligée à repartir à zéro. Résultat : je me suis retrouvée remplaçante, un statut précaire s'il en est. Cette « réalité » a jeté une ombre sur un métier qui me passionne, et m'a placée dans une position instable et dévalorisante.

Entre avril 2023 et décembre 2024, j'ai effectué un remplacement continu, à temps plein, dans la région de Nantes, jonglant entre deux établissements. Malgré un investissement total, la reconnaissance n'a pas suivi. Pire encore, un nouveau décret est venu compliquer la situation : en tant que remplaçante, je n'ai pas été payée pour les mois de juillet et août, période pourtant incluse dans mon contrat. Ces deux mois sans salaire ont provoqué une galère financière dont je ne suis toujours pas sortie.

Une absence de considération

Face à cette situation, j'ai tenté tous les recours possibles auprès du rectorat. Leur réponse, froide et distante, équivalait à me dire de me débrouiller seule. Aucun soutien, aucune solution. Seule la CGT EP a été à mes côtés, m'épaulant sans relâche dans mes démarches, et je leur en suis infiniment reconnaissante. Mais malgré ce soutien précieux, mon épuisement, tant physique que moral, a eu raison de ma détermination.

Un système à bout de souffle

Le métier de remplaçant-e est déjà difficile : courir entre



plusieurs établissements, jongler avec les emplois du temps, s'adapter constamment. Tout cela pour un salaire dérisoire. Mais l'injustice de ma situation liée au non paiement des vacances d'été est devenue insupportable. Comment peut-on continuer à exiger tant d'efforts, tout en laissant les enseignant-es remplaçant-es dans une telle précarité ?

Aujourd'hui, j'ai pris une décision radicale : je quitte l'Éducation nationale. Dégoûtée par tant d'abus, je me tourne vers un autre avenir, où, je l'espère, mes compétences seront reconnues et respectées.

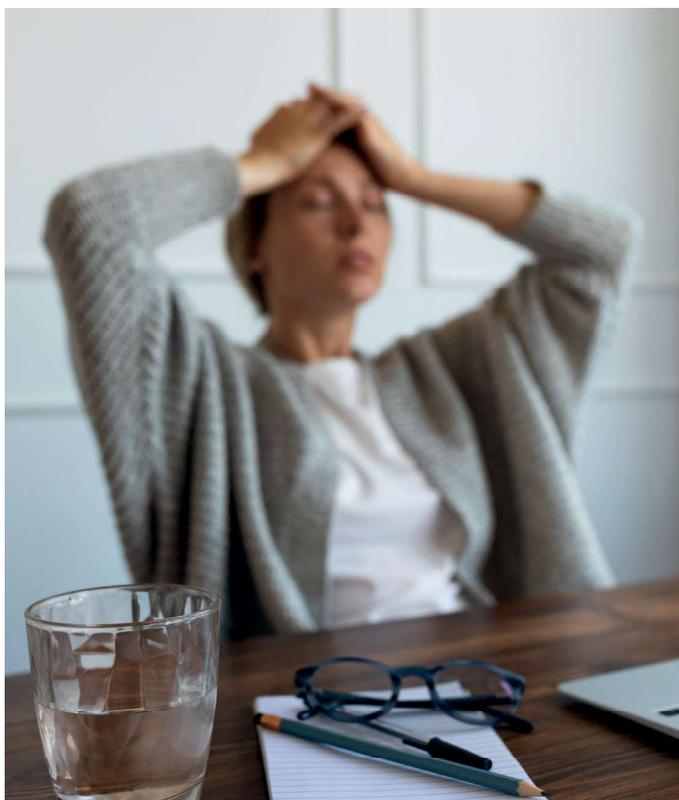
Une réflexion amère

Le rectorat, en niant la réalité des enseignant-es remplaçant-es, participe activement à la crise de l'attractivité du métier. Il ne faut pas s'étonner que les vocations se fassent rares quand ceux qui se battent pour transmettre un savoir sont laissé-es pour compte. Cette expérience a été une leçon douloureuse : même une passion peut s'éteindre face à l'injustice et au mépris.

■ Laetitia Tondini
Académie de Nantes



SANTÉ ET DÉCONSIDÉRATION DES ENSEIGNANT·ES



Notre profession traverse une crise profonde. Nous faisons face à des défis considérables tels que nos conditions de travail dégradées et un manque de reconnaissance. Ces constats ont de graves conséquences sur notre santé et notre bien-être. En 2022, une enquête est menée, par la DEEP, auprès des personnels de l'Éducation nationale. À la question portant sur nos conditions de travail, la note moyenne est seulement de 4.9/10. La souffrance au travail, vécue par de nombreux collègues, est due, principalement, aux réformes successives touchant tous les niveaux (école, collège, lycée). Elles sont mises à marche forcée sans écouter nos préoccupations dénoncées depuis des années. Ces réformes, faites au détriment de la santé des enseignant-es, visent uniquement à réaliser des économies. La perte de sens de l'enseignement conjuguée à une charge de travail en constante augmentation créent une pression immense. La moitié des personnels ayant répondu au sondage signale un sentiment d'épuisement élevé. Les décisions administratives et les directives hiérarchiques imposées sans consultation engendrent frustration et sentiment d'impuissance. Le manque de reconnaissance s'ajoute à notre mal-être général. Le positionnement des rectorats envers les collègues rencontrant des difficultés avec certaines familles n'est pas du soutien mais une mise au placard. La mise à pied conservatoire n'a jamais été autant utilisée sous couvert de « protéger les collègues/élèves ». Laissés seuls, chez eux, en attendant la fin de la procédure administrative comme des coupables, déjà jugés, ils vivent un enfer. Cette crise silencieuse pousse de plus en plus de collègues vers le mal-être, le stress, le burn-out, voire le suicide. Cette situation désespérante ne peut mener qu'à une perte de notre motivation pour la majorité d'entre nous. Il est crucial de se soutenir et de se mobiliser pour redresser la situation et défendre notre métier.

Il faut donc absolument réagir et :

- Réduire notre charge de travail en allégeant les tâches administratives et nous permettre de nous concentrer sur le cœur de notre métier qui est l'enseignement.
- Refonder les programmes scolaires afin de les rendre plus réalistes, évitant ainsi une surcharge de travail.
- Améliorer les conditions de travail en arrêtant les coupes budgétaires pour nous donner un meilleur environnement de travail (salles de classe, outils pédagogiques, espaces de détente pour les enseignants).
- Mettre en place des services de soutien à la santé mentale et physique et encourager la pratique d'activités de bien-être et de gestion du stress.
- Valoriser et reconnaître nos efforts à travers une revalorisation significative des salaires à tous les moments de notre carrière.
- Ouvrir des opportunités de développement professionnel en remettant en place un vrai plan de formation accessible à tous sans surcharge de temps de travail.

Ces mesures sont nécessaires pour nous garantir un environnement de travail sain et respectueux. Notre santé physique et mentale doit devenir une priorité, non seulement pour notre bien-être, mais aussi pour la qualité de l'éducation que nous dispensons.

HISTOIRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Il y a quelques années la CGT enseignement privé a géré la rupture conventionnelle de Gwen.

Gwen nous a contacté-es en situation de burn out professionnel. Le métier l'avait détruite psychologiquement et physiquement, au point de ne plus pouvoir s'approcher de son établissement.

Alors enseignante spécialisée, elle était totalement investie dans l'ULIS où elle enseignait. Passionnée par son métier et très professionnelle, elle consacrait beaucoup de temps à son travail.

Enseigner en ULIS est complexe, cela demande beaucoup de compétences. Ici plusieurs facteurs ont conduit Gwen à la rupture : suite à un changement de direction, elle s'est retrouvée confrontée à un manque d'écoute qui a conduit à un inéluctable isolement. S'y sont ajoutées des difficultés organisationnelles : bruit continu dans la salle de classe dû à des travaux, problèmes informatiques, pas d'accès à un téléphone professionnel... Tout en devant gérer les nombreuses demandes des collègues, l'administratif étant toujours très lourd en ULIS. Car c'est aussi ça le métier d'enseignant-e : il n'y a jamais de fin, la charge mentale est infinie... Jusqu'à l'épuisement.

Elle est aussi dégoutée par l'institution et ressent un rejet profond de l'Education Nationale : tant d'énergie investie pour si peu de reconnaissance ...

Alors comme cela arrive malheureusement trop souvent Gwen craque et le médecin décide de l'arrêter. Mais les dégâts sont faits et les symptômes du burn out importants : intense fatigue physique et psychologique, problèmes de mémoire, problèmes cognitifs, angoisses.

Elle nous contacte à ce moment-là. Il lui faut du temps pour se reconstruire et remonter la pente. Nous l'accompagnons par une écoute attentive, des conseils et informations sur ses droits liés aux congés maladie et à la médecine de prévention.

Mais Gwen ne manque pas de ressources et elle parvient à monter un projet professionnel. Aidée par différents partenaires (régions, divers organismes ...) elle monte un dossier solide. Il lui manque désormais le financement et l'assurance de faire valoir ses droits au chômage. La rupture conventionnelle est pour elle l'unique solution pour s'en sortir sereinement.

Après envoi au rectorat de la lettre de demande de rupture, elle est convoquée à un entretien. La CGT l'y accompagne pour soutenir sa démarche. C'est avec un immense soulagement que c'est accepté.

Gwen a donc pu quitter l'Education Nationale, se reconverter et tourner définitivement la page.

La CGT-EP déplore le nombre trop important de collègues en souffrance se sentant contraint·es de quitter le métier ! Ce sont souvent des collègues passionné·es qui ne trouvent aucune reconnaissance à leur investissement.

Nous revendiquons

- L'accès à une réelle médecine de prévention pour prévenir ces graves problèmes de santé.
- La mise en œuvre de moyens massifs pour améliorer les conditions de travail
- La fin du prof/fonctionnaire bashing, parfois exercé par les ministres qui crée une ambiance de travail délétère.

■ Académie de Rennes