

Synthèse Doléances 2019

1- Présentation de l'enquête

Du 9 janvier au 15 février, Le Snec-CFTC a réalisé une enquête auprès des maîtres contractuels de droit public. Deux questions ont été posées :

- 1- Quelles sont vos doléances concernant votre rémunération, vos conditions de travail, l'évolution de votre carrière... ?
- 2- Quelles sont vos propositions ?

L'information a été transmise aux conseillers nationaux, aux présidents des sections départementales et aux adhérents.

Le Snec-CFTC a reçu 757 réponses par voie électronique auxquelles s'ajoutent 20 réponses par voie postale. L'analyse des résultats n'a porté que sur les réponses par voie électronique.

L'objet de cette consultation était de permettre l'expression des enseignants sur leur situation. C'est la raison pour laquelle, le Snec-CFTC a fait le choix de poser des questions ouvertes mais cela rend plus complexe l'exploitation des résultats.

2- Analyse et synthèse des résultats

L'ensemble des contributions ont été lues et étudiées par deux responsables. Un classement des réponses a été effectué autour de 6 thématiques : la rémunération, les conditions de travail, le statut, la formation, la mobilité et la santé.

Ces doléances sont le résultat du refus de dialogue social sincère et sérieux entre les maîtres et leur employeur et de manquements au regard des attentes légitimes des personnels.

Thème	Nombre de fois où le thème est abordé
Conditions de travail	711
Rémunération	526
Statut	232
Formation	24
Santé/ Médecine du travail	16
Mobilité	17

2.1. Les conditions de travail

C'est l'élément qui a été le plus souvent cité dans les témoignages des enseignants (711/757)

Le critère qui ressort le plus souvent est l'effectif d'élèves par classe (219/757). Un effectif élevé ne permet pas la différenciation, l'apprentissage des langues dans de bonnes conditions... Il entraîne un temps de corrections, de suivi des élèves, de rencontres avec les parents plus important. L'effectif par classe est encore plus crucial lorsque l'enseignant accueille des élèves en situation de handicap et alors même qu'il y a de moins en moins d'AESH/AVS. La proposition de nombreux collègues est de limiter le nombre d'élèves par classe entre 25 ou 30 selon les niveaux, pour un meilleur suivi des élèves, une meilleure qualité du travail.

Accumulation des tâches : cahier de texte numérique, messagerie professionnelle, charge administrative, de plus en plus d'élèves avec des difficultés, multiplication des réunions, temps de corrections plus longs (compétences à enseigner)

Parmi les propositions :

- Etre plus clair sur les missions de l'enseignant
- Arrêter de multiplier les tâches associées à l'enseignant sans aucune contrepartie

"Sans compter les heures rendues obligatoires dans l'établissement et non rémunérées (accueil des parents le matin, le midi et le soir)". "Sentiment de devoir être à la disposition de l'établissement sans aucun respect de notre personne et de notre vie privée." "Nous manquons tellement de personnels encadrant que les enseignants doivent faire les surveillances des cours le matin de 8h à 8h30, de 16h30 à 17h avant d'enchaîner sur les études surveillées de 17h à 18h, tout cela gracieusement ! Et cerise sur le gâteau, nous devons aussi faire le ménage des classes !!!"

"Cesser de multiplier les tâches associées à l'enseignant : le côté administratif est de plus en plus important et empiète sur notre mission première d'enseignant". "Education nationale : nous devenons des psychologues, assistantes sociales, gendarmes... la pédagogie : s'il reste un peu de temps".

"J'ai fait un burn-out, une dépression récemment en raison du trop plein de travail, des D.S.T imposés à n'en plus finir, quelquefois 15 jours avant l'arrêt des notes et la rentrée des appréciations. J'aimais beaucoup mon métier, mais la multiplication des contraintes qui met un frein à la liberté pédagogique, le salaire faible et l'absence de reconnaissance remettent tout en question et vont sûrement m'amener à me réorienter professionnellement."

2.2. La rémunération

Un grand nombre d'enseignants (526/757) abordent la question de la rémunération :

- insuffisante en début de carrière
- des suppléants mieux rémunérés
- perte de pouvoir d'achat au fil des années en raison du gel du point de la fonction publique
- un salaire "digne" au regard des années d'étude (master)
- une rémunération indexée sur l'inflation
- fin 2018, une prime pour les salariés de droit privé et certains fonctionnaires mais pas pour les enseignants
- mauvaise couverture des frais d'hébergement lors des missions d'examen.

En lien avec la rémunération, se pose l'évolution de carrière de l'enseignant qui a également un impact sur le salaire : accès tardif à la hors classe, conditions d'accès à la classe exceptionnelles très restrictives, ne permettent pas d'accéder aux niveaux de salaire supérieurs.

Parmi les propositions :

- le dégel du point d'indice
- une évolution de carrière plus attractive
- davantage de reconnaissance du travail et de l'investissement fourni

Quelques témoignages : "Rémunération insuffisante et peu valorisante face aux responsabilités qui nous incombent." "Quand j'ai commencé ma carrière comme MA, je gagnais 6000F. Un prof débutant titulaire 7500F (plus de 2 fois le smic) et le smic était à 3500F. Aujourd'hui avec 30 ans d'ancienneté, je gagne 2200€, soit le smic X 1.83. Donc je gagne moins que quand j'ai commencé !!!" " Je souhaite une meilleure rémunération. De base et "accessoire": Il est normal qu'une nouvelle charge de travail -par exemple changement de programme, réunions supplémentaires, activités supplémentaires ponctuelles ou habituelles: organisation de voyage, de sortie, d'intervention de personnes extérieures, - amène une gratification salariale. Sinon c'est encore du bénévolat !" " Pourquoi la prise en charge d'élèves à suivi individualisé: P.A.P., P.A.I., PPRE n'amène-t-elle pas une augmentation de salaire ? Ne s'agit-il pas d'un travail supplémentaire qui nous est imposé ? C'est encore du bénévolat"

2.3. Formation

- améliorer la formation initiale
- améliorer la formation continue
- améliorer l'indemnisation des frais lors des départs en formation
- faciliter le changement de métier
- formation à l'accueil des élèves à besoins particuliers

Quelques témoignages : "Améliorer la formation des profs vers plus de liberté et de créativité pour enrayer le formatage dont on est victime" "J'en ai marre d'être souvent démunie face aux comportements de mes élèves parce que je ne suis pas formée. L'école pour tous c'est merveilleux comme idée mais encore faudrait-il nous donner les moyens de réussir les inclusions.""Nous manquons de moyens pour nous former, pour faire évoluer nos pratiques"."Formation: je recherche une formation type remise à niveau didactique et pédagogique. Je n'en trouve pas ! Il n'y a que des formations de deux jours à l'autre bout de la France. Où sont les "formation mi-carrière" qui existaient... avant ? Pourquoi la mise en place de nouveaux programmes se fait sans remise à niveau des enseignants sur de nouveaux domaines à enseigner qui n'ont pas été abordés lors de leurs études ou qui ont beaucoup changé en quelques dizaines d'années ?

2.3. Santé

- un métier est source de fatigue, impact du bruit ambiant sur l'audition, maux de dos
- des visites médicales régulières

Témoignage : *"Un parcours de carrière qui accompagne les enseignants avec des conseils en reconversions, une médecine du travail, un accompagnement dans les difficultés du métier. Une prise en compte de la souffrance au travail. J'ai vu et vois trop de collègues finir leur carrière usés ! Il n'y a pas que les échelons et le salaire, le bien être est bien plus important."*

2.4. Pédagogie :

- inspections conseil et non inspections sanction
- des programmes qui changent sans vraie concertation
- mise en ligne des programmes pendant les vacances et applicables dès la rentrée de septembre
- manque d'investissement de l'établissement en équipement informatique ou autres équipements; des fournitures à la charge de l'enseignant
- des programmes trop lourds qui obligent à survoler sans rien approfondir
- des établissements ruraux mal couverts pour l'internet
- restaurer l'autorité du professeur

Témoignage : *"De nombreuses réformes, trop : on n'a pas le temps de les mettre en place qu'il y en a déjà une autre."*

2.5. La mobilité

les enseignants qui suivent leur conjoint dans une autre région (en raison d'une mutation professionnelle, perte d'emploi, délocalisation de l'entreprise...) devraient être autorisés à faire des suppléances en conservant leur échelon.

2.6. Le besoin d'équité

- entre les enseignants du 1er et 2nd degré
- enseignants documentalistes vis à vis des enseignants des autres disciplines
- enseignants d'EPS vis à vis des enseignants des autres disciplines
- enseignants au 10ème et 11ème échelon par rapport à ceux qui peuvent bénéficier des rendez-vous de carrière pour l'accès à la hors classe.

Un témoignage résume assez bien l'esprit des contributions : *"En 10-15 ans, notre métier a muté. la plupart des enseignants se sont adaptés mais trop c'est trop : de plus en plus d'élèves par classe, de plus en plus d'exigences avec les enseignants et de moins en moins avec des élèves et avec l'administration (pas de vague...), beaucoup plus de travail en dehors des heures de cours, moins de vacances, les profs seuls devant les problèmes, aucun soutien de l'administration, aucun respect, aucune considération pour notre travail (ce qui importe ce n'est pas la qualité du travail, de l'investissement, des préparations... juste qu'il y ait un prof devant les élèves, augmentation du nombre de réunions, de conseils, de copies à corriger, de rendez-vous avec les parents... et rien au niveau de la rémunération, ni d'aménagement des emplois du temps."*

"Le salaire d'un professeur des écoles dans l'enseignement privé n'est pas à la hauteur du diplôme obtenu après ce nombre d'années d'étude. Le salaire d'un professeur des écoles est plus bas que celui d'un professeur de second degré alors que le nombre d'années d'étude est le même et qu'un professeur des écoles effectue plus d'heures devant élève qu'un professeur du secondaire."

"NOUVEAU PPCR Pour la Hors-Classe : avis non justifié. Certains collègues avec moins d'ancienneté sont devant vous, de plus avec moins de fonctions au niveau de l'établissement. Grosse incohérence dans les évaluations. Cela devait valoriser le travail de l'enseignant cela n'est pas le cas... Catastrophique !!! Que vont devenir les enseignants à l'échelon 10 et 11 qui n'ont pu avoir de RDV de carrière à l'échelon 9 ?"

Ce qui ressort de ces témoignages, c'est le besoin de reconnaissance, de justice et d'équité, à travers la rémunération, une définition claire des missions des enseignants et une formation adaptée.