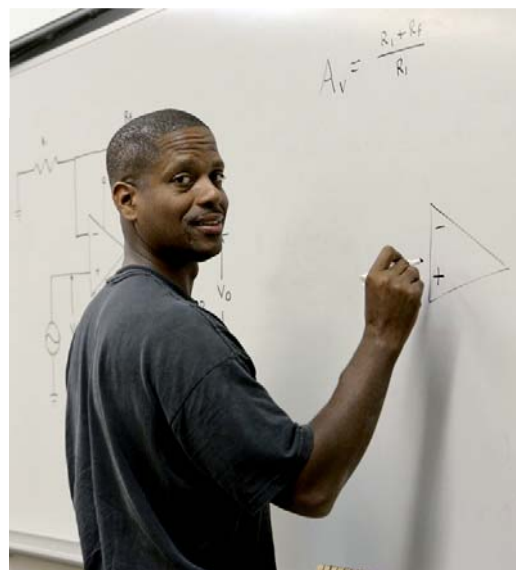


CONDITIONS DE TRAVAIL des personnels de collège



**ENQUÊTE
SGEN-CFDT**



UNE ENQUÊTE RIGoureuse ET ANONYME SUR TOUTES LES DIMENSIONS DES MÉTIERS

Plutôt que de réaliser un sondage, le Sgen-CFDT a fait le choix de rencontrer le plus grand nombre de personnels de collèges, afin de faire jouer la loi des grands nombres. L'enquête a donc concerné tout le territoire métropolitain, mais aussi l'Île de la Réunion, la Guyane et les établissements français de l'étranger.

Pour le Sgen-CFDT, syndicat général dans l'Éducation nationale, cette enquête devait concerner toutes les catégories de personnels. Les enquêteurs ont donc proposé l'enquête à tous leurs collègues. Le questionnaire de quarante-quatre questions pour tous et dix-sept spéciales pour les enseignants, ainsi qu'une question ouverte sur le vécu professionnel, a été élaboré et testé, puis soumis à quarante mille personnels de collège. L'enquête a été réalisée entre janvier et mai 2008. Vingt mille questionnaires ont pu être exploités.

Une information riche et fiable

La qualité des données obtenues étant un enjeu majeur, nos huit cents enquêteurs ont bénéficié d'une formation leur permettant de rencontrer le maximum de collègues, syndiqués ou non, et de faire passer le questionnaire sans influencer les réponses.

L'anonymat du questionnaire apporte un crédit important à la validité des réponses. De plus, la proportion de répondants non syndiqués, largement supérieure à celle des syndiqués, (quelle que soit leur appartenance syndicale), assure la « neutralité » des réponses obtenues.

Une bonne représentation des catégories de personnels

Le « taux de couverture » étant le plus souvent significatif, il a été possible de croiser les réponses entre elles, en particulier la catégorie professionnelle, la classe d'âge ou le sexe.

Bien sûr, ces croisements ne sont présentés que lorsqu'ils sont significatifs.

Des graphiques ou des tableaux sont présentés dès lors qu'ils apportent des précisions nécessaires.

Identifier les changements, nommer les attentes, les traduire en revendications.

La société évolue, les métiers changent. Tous les jours les médias se font le relais d'un fait divers survenu dans un collège. De toute part, le système éducatif est questionné, notamment par les parents d'élèves, pour lesquels la réussite scolaire est devenue un enjeu déterminant.

Les pouvoirs publics mettent en place une série de réformes, sans réellement en mesurer l'efficacité, ni évaluer leur impact sur les salariés.

Au cœur de ces évolutions vivent et travaillent les personnels.

- Quels sont les moyens mis à leur disposition pour travailler ?
- Quels recrutements sont nécessaires pour un bon fonctionnement des établissements ?
- Quelle est la charge de travail réelle ?
- Quelle prévention et quel suivi médical l'administration assure-t-elle ?
- Quelle est la qualité des relations professionnelles ?
- Quelles sont les conditions de travail et de vie concrètes ?
- Quelle vision les enseignants ont-ils de leur métier ?

C'est pour le savoir que le Sgen-CFDT a choisi d'effectuer cette grande enquête nationale.

Les résultats permettront d'évaluer les conséquences des choix politiques et de l'évolution du métier sur la qualité du travail et de la vie au travail, afin de définir des priorités revendicatives plus proches des réalités professionnelles et du ressenti des salariés.

Le Travail en questions : depuis plus de dix ans, les salariés s'expriment sur les mutations du travail. Le « Travail en questions » est un dispositif d'enquête créé en 1995 par la CFDT. Son but : aller à la rencontre des salariés pour leur permettre de s'exprimer sur les évolutions de leur travail et développer leur participation à l'élaboration de revendications. En l'espace de dix ans, nombre d'enquêtes ont été menées par des équipes syndicales de la CFDT auprès de cent mille salariés.

VOUS ÉCOUTER, VRAIMENT !

C'est le sens du pari que nous avons fait il y a un peu plus d'un an maintenant en faisant le choix de lancer une enquête Travail En Questions à destination de tous les personnels de collège.

Une véritable enquête, à laquelle ont répondu plus de 20 000 collègues à ce jour, à partir d'un questionnaire complet et dense, au total une opération de rencontre et de prise de parole pour les personnels, qui va bien au-delà d'un simple sondage.

Et un premier constat clair et évident, qui s'impose à la fois par le succès rencontré par notre enquête, mais aussi par le contenu des réponses récoltées : les personnels de collège, qu'ils soient enseignants, administratifs, ouvriers, personnels d'éducation, de santé-sociaux disent le manque de reconnaissance auquel ils sont confrontés.

Absence de politique de gestion du personnel, absence très souvent de soutien de la hiérarchie en cas de difficultés, absence de vie syndicale, absence de perspectives de carrière, manque de personnels, locaux peu ou pas adaptés aux pratiques pédagogiques nouvelles et surtout absence de reconnaissance de l'investissement des personnels pour la réussite des élèves et pour toutes les tâches que cet objectif impose. Dès le début nous avons choisi d'enquêter dans les collèges, en nous appuyant sur l'intuition largement partagée par

tous les observateurs que c'est dans ces établissements que se retrouve le condensé des contradictions de notre système éducatif.

C'est donc sans surprise que les réponses des personnels reflètent la difficulté du métier, la fatigue, le découragement parfois.

Et pourtant malgré ce manque et ces difficultés, on retrouve un enthousiasme toujours présent, même s'il tend à s'estomper avec les années, une volonté toujours forte de voir se développer le travail en équipe et une véritable autonomie des établissements, de réfléchir sur l'évaluation des élèves, sur de nouvelles pratiques...

En faisant ainsi appel à la participation des personnels pour remplir ce questionnaire, nous avons pris plusieurs engagements : celui de restituer le résultat des enquêtes bien sûr, et c'est le but de ce journal ; celui de permettre également une véritable radiographie de la situation d'un établissement lorsqu'il y a assez de réponses provenant d'un même collège, et donner ainsi l'occasion de bâtir avec les militants du Sgen-CFDT une action syndicale adaptée ; celui enfin de ne pas laisser cette prise de parole sans suite.

Ce message que nous avons recueilli, nous allons le porter directement à celles et ceux qui ont la responsabilité de diriger notre système éducatif.

Nous le disons aujourd'hui avec plus de force, avec la force de ces 20 000 voix : **l'immobilisme n'est plus possible**, nous ne pouvons plus accepter de laisser en friche une telle volonté de mieux faire, une envie aussi forte de prendre le destin de son métier et de son établissement en main.

C'est également avec la force de cette parole que nous allons définir nos priorités revendicatrices pour l'amélioration des conditions de travail de tous les personnels dans les mois qui viennent, c'est fort du succès de cette première démarche, et de l'implication remarquable de nos militants sur le terrain que nous allons continuer à rencontrer les personnels. Vous écouter pour mieux vous faire entendre, c'est l'engagement du Sgen-CFDT.

**Thierry Cadart,
Le 29 avril 2008**



SOMMAIRE

Identité des enquêtés	page 4
Des moyens pour travailler	page 6
Charge de travail	page 8
Conditions de travail	page 10
Relations professionnelles	page 12
Enseignants	page 16



Directeur de publication : Thierry Cadart - Rédactrice en chef : Catherine Hirschmuller
 Maquette : Marie-Paule Berthon, François Salaün - Rédaction : Christophe Bigaud, Yann Chever,
 Joël Devoulon, Mylène Jacquot, Bruno Jaouen, Michel Rapine, Odile Ravaux, Albert Ritzenthaler, Guy Vauchel
 Imprimerie : ETC, Yvetot (76) - CPPAP : 1010So7555 - ISSN : 1143-2705

IDENTITÉS DES ENQUÊTÉS

UN ÉCHANTILLON IMPORTANT ET REPRÉSENTATIF

Plus de vingt mille agents travaillant dans près de 900 collèges ont été interrogés sur tout le territoire, y compris la Réunion, la Guyane et les établissements français de l'étranger. Le Sgen-CFDT, syndicat général, a fait le choix de rencontrer et de questionner tous les personnels qui travaillent en collège. Toutes les catégories sont donc représentées : les enseignants, les personnels d'éducation et de vie scolaire – assistants d'éducation – ; les ouvriers les administratifs, les personnels de direction, les personnels d'orientation – Cop –.

enseignants : une majorité de littéraires

Les disciplines littéraires sont mieux représentées (48 %) que les disciplines scientifiques (29 %). Le reste se répartissant entre l'EPS (8 %), les arts (5 %) et la documentation (4 %). À noter, les professeurs des écoles (PE) et les professeurs de lycée professionnel (PLP) présents, dans les collèges, en SEGPA et en UPI.



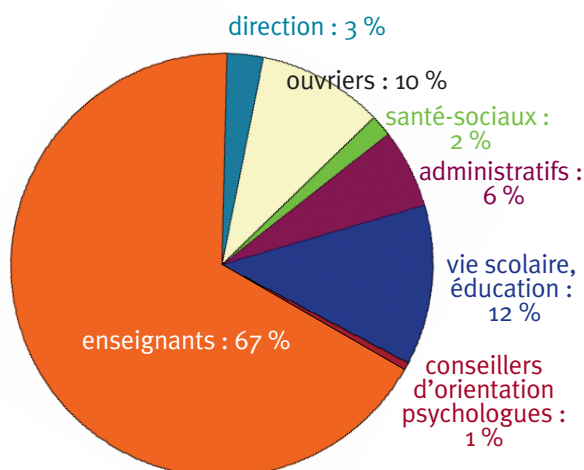
Les personnels disent :

« Merci à ceux qui ont élaboré ce questionnaire. Il a eu un grand succès auprès des collègues, en raison de sa qualité... »

DONNER LA PAROLE À TOUS

Pour certains, les assistants d'éducation et les ouvriers plus particulièrement, le TEQ a été une occasion pour exprimer une parole souvent méconnue, voire ignorée.

Quel est votre statut dans l'établissement ?



... et très féminine

Les femmes représentent, toutes catégories confondues, 66 % de la population. Cela correspond au pourcentage de femmes présentes dans l'Éducation nationale.

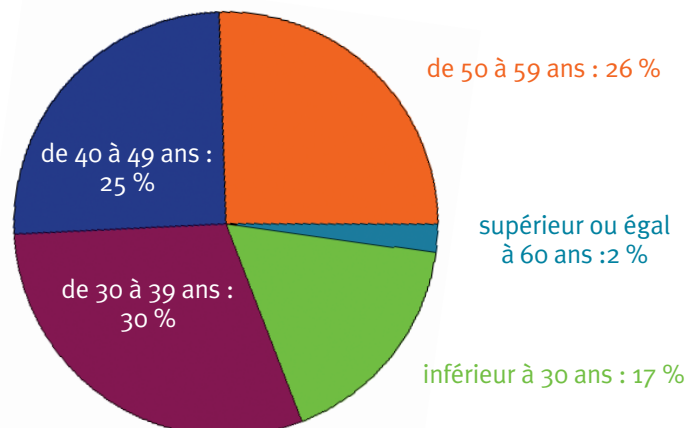
tous les types d'établissement ont été enquêtés

51 % des agents interrogés travaillent en zone urbaine et 34 % en zone rurale. 42 % exercent dans des collèges possédant des structures d'accueil (SEGPA, UPI, etc.) et 20 % en zone d'éducation prioritaire, qui semble être sous-représentée. (Non réponse : 16 %)

une population très mûre...

La moyenne d'âge de la population interrogée est de 41 ans. Un tiers a entre 30 et 39 ans, un quart entre 40 et 49 ans, un autre quart entre 50 et 59 ans. Les moins de 30 ans représentent 17 % des enquêtés et les plus de 60 ans 2 %

Quel est votre âge ?



Les personnels disent : « Si les contractuels, vacataires, assistants d'éducation, AVS n'étaient pas là, l'Éducation nationale continuerait-elle à fonctionner ? »



La norme : le titulaire en poste fixe...

Les agents titulaires d'un poste fixe sur un établissement constituent le gros des bataillons enquêtés (80 %). Il y a 2 % de stagiaires seulement.

... ce n'est pas vrai pour tous...

7 % sont titulaires mais exercent dans une zone géographique plus ou moins large.

... et la précarité est toujours d'actualité.

Les non-titulaires représentent 11 % du total : 9 % de droit public (contractuels, assistants d'éducation, vacataires) et 2 % de droit privé (contrat d'avenir ou contrat d'accompagnement à l'emploi, emploi vie scolaire).

le temps partiel : plus important pour les femmes et les non-titulaires

16 % de ces personnels sont employés à temps partiel ; 13 % parce qu'ils l'ont choisi et 3 % à qui cela a été imposé.

Ces pourcentages sont plus élevés pour les femmes, ils sont respectivement de 19 %, 16 % et 4 %.

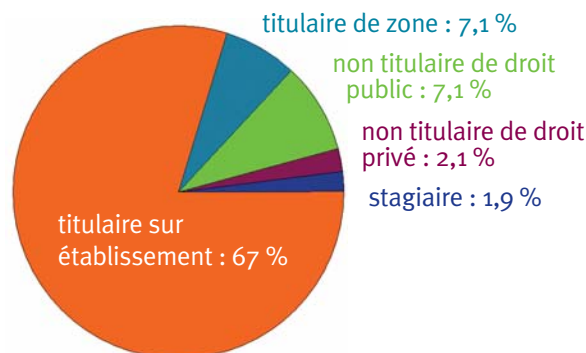
Parmi les non-titulaires, les deux tiers sont à temps plein, 17 % bénéficient d'un temps partiel choisi, et 18 % n'ont pas choisi d'être à temps partiel.

MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

10 % des personnels ont répondu travailler dans le même établissement depuis plus de vingt ans et 19 % y travaillent pour la première année. Une majorité des enquêtés (49 %) ont travaillé dans 2 à 4 établissements différents. Par contre, 12 % ont exercé dans au moins 8 établissements différents.

La mobilité fonctionnelle est peu répandue. 68 % n'ont exercé aucune autre fonction dans l'Éducation nationale et 20 % une seule autre fonction.

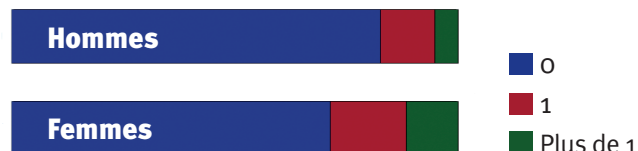
Vous êtes ?



interruptions professionnelles : la féminisation ne met pas fin aux inégalités

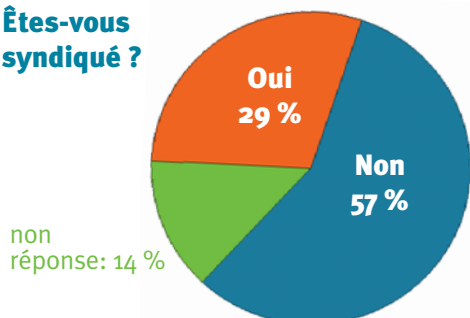
29 % des femmes ayant répondu ont eu des interruptions professionnelles supérieures à six mois, alors que les hommes sont 17 % dans ce cas. Pour ceux qui ont eu une seule interruption, la différence est de 5 points (12 % des hommes et 17 % des femmes). Pour ceux qui ont eu plus d'une interruption les hommes ne sont plus que 5 % alors que les femmes sont 12 %. La maternité et l'inégalité de prise en charge des jeunes enfants jouent un rôle important dans ces différences.

Combien d'interruptions professionnelles supérieures à 6 mois avez-vous eues ?



Les personnels disent : « Devant la parole des syndicats, qu'est-ce qui va me donner envie de me syndiquer chez vous ? »

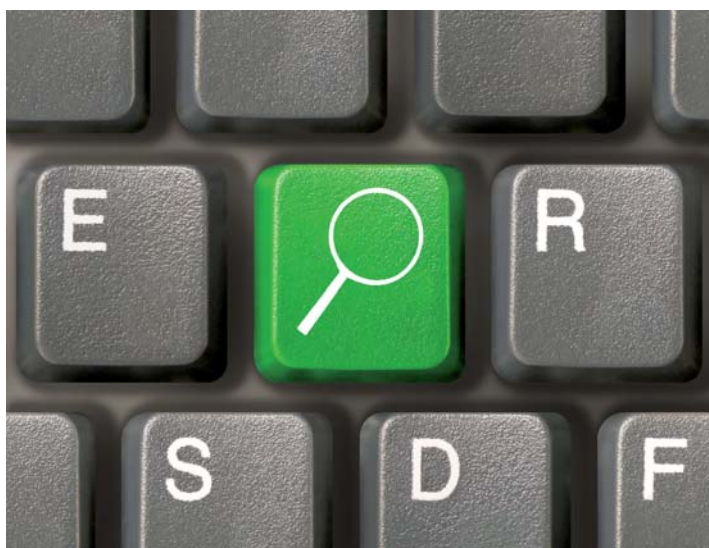
Êtes-vous syndiqué ?



un syndicalisme moins puissant qu'il n'y paraît

Le taux de personnes syndiquées est sensiblement conforme à ce que déclarent les différents syndicats (29 %). Ce qui peut paraître « exceptionnel » dans le paysage syndical français (8 % de syndiqués en moyenne, 5 % dans le privé). La majorité des personnes ayant répondu ne sont pas syndiquées, un quart ne l'a jamais été, un bon tiers ne l'est plus et seulement 8 % envisagent de le devenir. Globalement les syndicats ne sont pas attirants (on en sort ou on ne veut pas y entrer).

DES MOYENS POUR TRAVAILLER



PRISE EN COMPTE DES BESOINS MATÉRIELS

Deux agents sur trois sont critiques vis-à-vis du matériel mis à leur disposition, qu'il soit de mauvaise qualité ou en quantité insuffisante ou les deux à la fois. Même si la qualité de ce matériel est reconnue par trois agents sur quatre.

La part prépondérante prise par les conseils généraux dans l'équipement des collèges semble avoir eu des effets bénéfiques (une petite minorité est totalement mécontente) mais elle est aussi inégalement répartie puisque 35 % seulement des personnels sont totalement satisfaits. L'insatisfaction est plus nourrie par l'insuffisance de quantité (52 %) que par l'insuffisance de qualité (26 %).

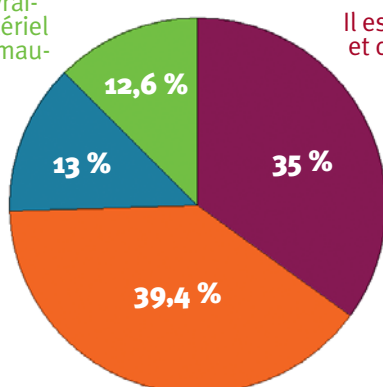
À noter la plus grande satisfaction des ouvriers (43 %) qui témoigne de l'effort fait pour moderniser leurs outils de travail et celle plus mitigée des enseignants (30 %), due peut-être à la pénétration très progressive des technologies de l'information et de la communication.

Que diriez-vous du matériel mis à votre disposition ?

Cela ne va pas, je n'ai vraiment pas assez de matériel et celui que j'ai est de mauvaise qualité.

Il est suffisant, mais pas de bonne qualité.

Il est de qualité, mais insuffisant.



Il est suffisant et de qualité.

Les personnels disent : « L'utilisation de l'informatique nécessite du temps et des locaux adaptés. »

LOCAUX, ÉQUIPEMENTS ET PÉDAGOGIE

L'équipement et les locaux ont une influence sur la mise en place d'innovations pédagogiques.

Une courte majorité pointe les manques pour le travail en équipe, en groupes modulables, les entretiens individuels et le travail personnel.

Pensez-vous que les locaux et leurs équipements permettent...

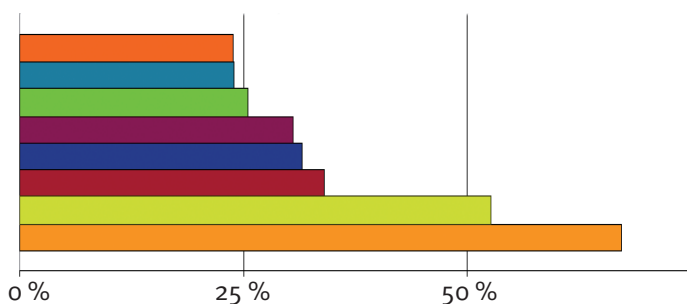
	permettent	ne permettent pas
le travail en équipe	48 %	52 %
le travail en groupes modulables	37 %	63 %
des entretiens individuels	47 %	53 %
un travail personnel	45 %	55 %
une recherche documentaire	66 %	34 %

Les personnels disent : « La présence de l'infirmière n'est pas suffisante et notre établissement manque d'un service social. »

RECRUTEMENTS NÉCESSAIRES

L'embauche de nouveaux personnels est une aspiration générale des personnels : 84 % des réponses (non réponse : 3 %). La réussite des missions de service public du collège est, pour ceux qui y travaillent au quotidien, inséparable d'un développement de l'emploi public. Cette aspiration est d'autant plus « universelle » qu'elle est partagée dans les mêmes proportions par toutes les catégories.

Selon vous, quelles sont les priorités de recrutement à avoir dans l'établissement ?

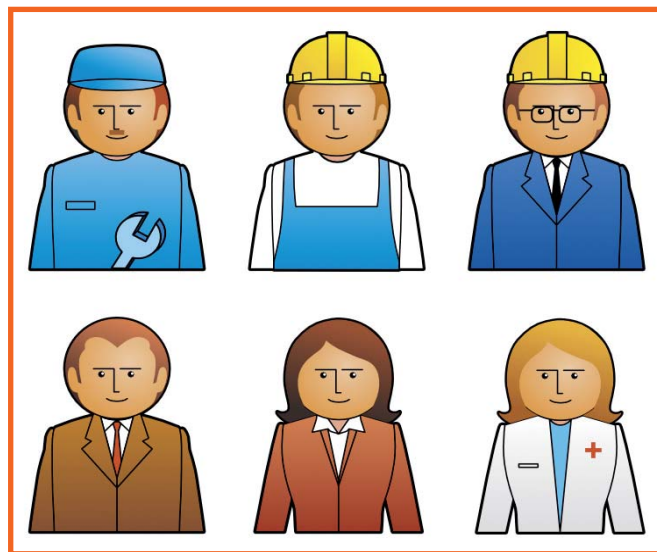


- accueil : 24 %
- service social : 24 %
- administration / intendance : 25 %
- maintenances informatiques : 31 %
- entretien, ménage, lingerie : 32 %
- santé : 34 %
- enseignement : 53 %
- vie scolaire éducation : 67 %

Les personnels disent : « Il faudrait également penser à la création d'un corps d'informaticiens qui pourraient maintenir le réseau et ouvrir la salle informatique aux élèves ne possédant pas encore d'équipement personnel. »

L'entretien (32 %) et la maintenance informatique (30 %) sont aussi nettement cités. Ce qui souligne l'importance, dans un établissement, d'un environnement bien entretenu pour l'ambiance de travail et la résolution des problèmes posés par l'informatisation.

L'importance de la priorité donnée aux recrutements supplémentaires pour la vie scolaire et la santé interroge sur la prise en charge des élèves qui présentent des difficultés d'ordre psychologique et de comportement au regard du sentiment d'échec vécu au collège. Les personnels indiquent ici leur volonté que les établissements disposent de professionnels des questions éducatives, sociales et de santé avec lesquels ils collaborent de plus en plus régulièrement.



EMBAUCHES PRIORITAIRES

Chaque catégorie réclame des embauches dans son domaine, mais la vie scolaire est considérée comme largement prioritaire (67 % des personnels ayant émis un choix). C'est aussi le cas de la santé (34 %), alors que la place importante de l'enseignement (53 %) traduit le poids relatif des enseignants.

Pour le Sgen-CFDT, la nécessité de recruter davantage de personnels d'éducation (CPE et assistants d'éducation) est prégnante en collège. Le taux moyen d'encadrement en collège est de 1 CPE pour 500 élèves, il est de 1 pour 400 en lycée et 1 pour 300 en LP. La revendication de création de postes de CPE en collège est plus que légitime et nécessaire.

Pour les assistants d'éducation, le retour à un véritable statut d'étudiant-surveillant permettrait, en particulier, la fin des contrats d'un an, certes renouvelables mais qui fragilisent la situation des jeunes en demande d'emploi sur ces fonctions.

Pour le personnel de santé, l'effort ministériel de création de 1 500 postes en cinq ans de 2006 à 2011 n'a pas porté encore tous ses fruits. De trop nombreux établissements demeurent sans poste d'infirmier ou d'infirmière scolaire.

TRAVAILLER DANS UN COLLÈGE

DISPONIBLES...

Près de deux tiers (62 %) des salariés des collèges effectuent des tâches au-delà de leur horaire réglementaire.

INVESTIS DANS LEUR TRAVAIL...

Les tâches « supplémentaires » citées le plus souvent sont liées à la vie d'établissement : journées portes ouvertes, conseil d'administration, etc. mais aussi des actions éducatives (voyages scolaires, classes à Pac, etc.), sauf pour les personnels ouvriers qui ne sont guère sollicités pour ce type d'actions.

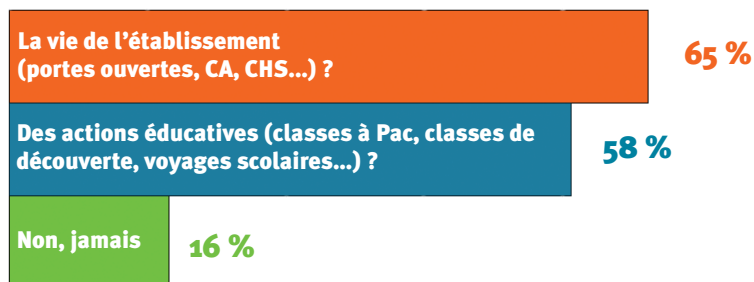
Plus de quatre agents sur cinq (84 %) participent régulièrement à la vie de leur collège. Pour 39 %, c'est une attitude normale, car cela entre dans la conception qu'ils se font de leur métier.

Pour 38 % ces tâches sont acceptables si elles sont exceptionnelles. Mais il est difficile de déterminer à quel moment l'exception cesse pour devenir la règle. Seuls 5 % considèrent que ces tâches sont soit difficiles à supporter, soit inacceptables car empiétant sur leur vie privée.

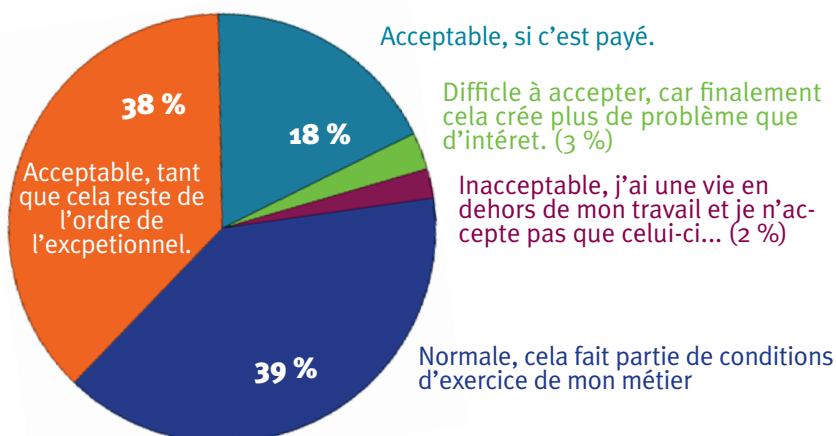
Les personnels s'engagent fortement dans leur activité professionnelle et prennent du temps pour la rendre efficace et intéressante.

Les titulaires de zone, de par leurs conditions de travail particulières, ont plus de difficultés à s'investir (47 % investis dans la vie de l'établissement contre 69 % pour les titulaires d'un poste fixe).

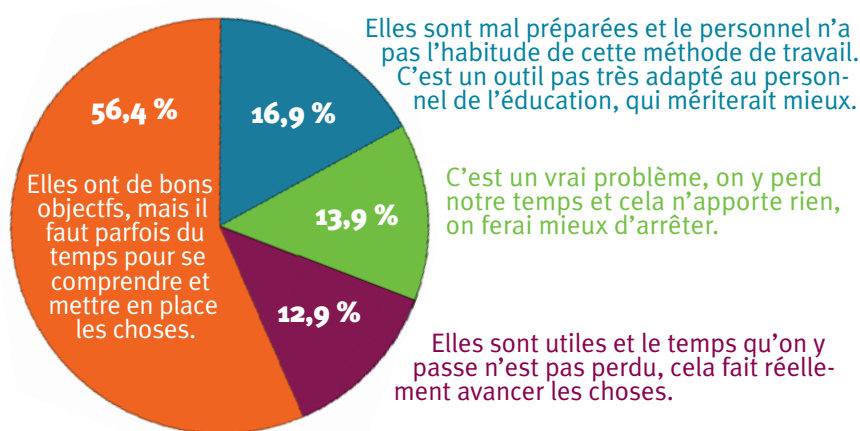
Vous arrive-t-il d'effectuer régulièrement des tâches liées à...



À propos de ces tâches...



Participation aux réunions...



SOUHAITANT PLUS DE CONCERTATION...

Les personnels ne condamnent pas le principe du travail collectif. Bien au contraire, 69 % pensent que les réunions sont utiles voire nécessaires, même si se posent des problèmes d'animation, de préparation et de formation. Ce qui est le plus souvent contesté, ce n'est pas l'utilité de ces réunions, ce sont les conditions de préparation et d'animation.

Les personnels disent : « Travailler dans deux établissements ne permet pas de s'impliquer comme on le souhaiterait. Je ressens un manque de reconnaissance lié au fait que je suis toujours "de passage". »

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

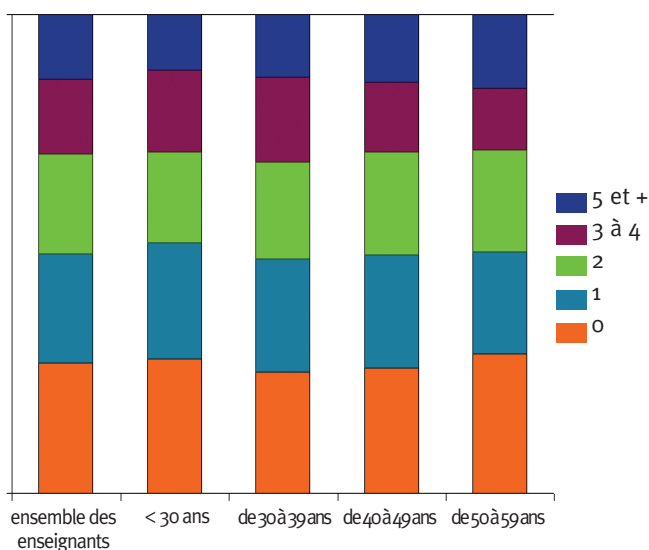
48 % des personnels en font. 36 % n'en font qu'une ou deux et 22 % trois heures et plus. La rémunération en tout ou partie des heures supplémentaires est la pratique la plus courante pour les enseignants (80 %) alors que leur récupération est le cas le plus fréquent pour les ouvriers (66 %) parce qu'imposée.

38 % des agents déclarent n'en faire que parce qu'ils ne peuvent pas refuser. 29 % les refusent absolument. 33 % acceptent d'en faire ou veulent en faire plus (10 %). (Non réponse : 17 %).

Les professeurs de langues et d'enseignements artistiques sont un peu plus réticents.

Les enseignants syndiqués sont moins que les autres personnels favorables à l'idée des heures supplémentaires. 37 % de refus contre 21 % pour ceux qui n'ont jamais été syndiqués. Ils ne les acceptent que parce qu'ils ne peuvent pas faire autrement.

Enseignants, combien faites-vous d'heures supplémentaires en moyenne par semaine dans l'établissement ?



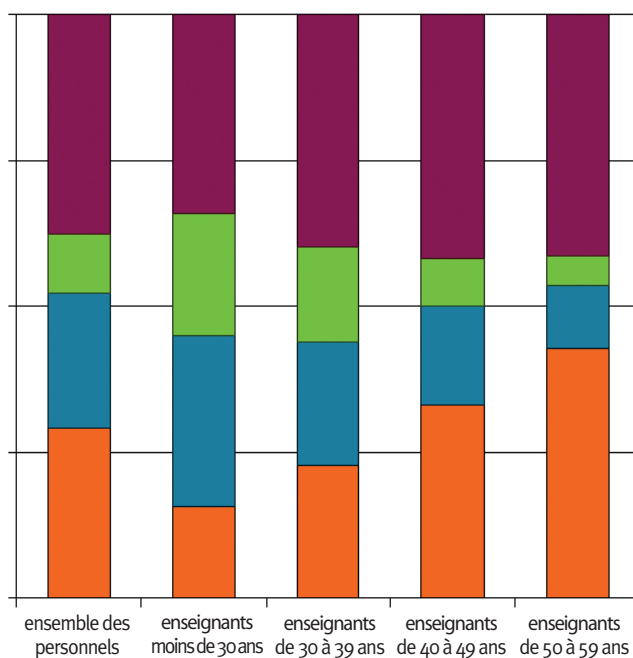
débuts de carrière

Ce sont les jeunes enseignants qui disent ne pas être opposés à faire des heures supplémentaires, même si dans les faits, ils n'en font pas plus. Un jeune enseignant sur cinq aimerait faire plus d'HS que ce qu'il fait actuellement. En revanche plus on avance dans la carrière, moins l'on a « envie » de travailler plus pour gagner plus. Outre la question salariale, la fatigue au travail joue évidemment un grand rôle : une heure de cours est plus fatigante qu'une heure pour d'autres tâches.

De même, les collègues en Zep sont relativement plus nombreux à vouloir plus d'heures supplémentaires. Ce qui recoupe la remarque précédente (les jeunes sont très représentés en Zep). Trop souvent en Zep, les heures supplémentaires sont la condition pour qu'un projet soit mis en œuvre.

À propos des heures supplémentaires...

- Vous en faites parce que vous ne pouvez pas refuser.
- Vous aimeriez en faire plus.
- Vous n'en faites pas, mais ça ne vous gênerait pas d'en faire quelques-unes.
- Vous n'en faites pas et vous ne voulez pas en faire.



La revendication, qui est celle du Sgen-CFDT, d'un service toutes tâches comprises, s'oppose au développement des heures supplémentaires.

Pour autant, il ne s'agit pas de jeter l'opprobre sur les collègues qui en acceptent.

Le fait que ce soient les jeunes enseignants qui sont prêts à les accepter prouve la nécessaire accélération de débuts de carrière.

Lorsqu'on débute sa carrière avec 1,3 fois le Smic et qu'on est affecté le plus souvent en région Île-de-France où le prix du logement est très élevé, la question du pouvoir d'achat est cruciale.

EFFETS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

UN TRAVAIL QUI N'EST PAS SANS DANGER

Même si 44 % des personnels de collège déclarent qu'ils n'ont aucun problème, 12 % se sentent occasionnellement ou régulièrement en danger. Si on ajoute ceux qui s'estiment quelquefois à la limite, 56 % des agents estiment que leur intégrité peut être mise en cause. Enfin, 1,3 % des personnels disent se sentir perpétuellement en danger dans leur exercice professionnel. Si ce chiffre représente une très faible minorité rapportée au 300 000 personnes travaillant en collège, c'est près de 4 000 personnes qui se sentent en insécurité permanente.

C'est chez les personnels de santé et de service social (13 %) ainsi que dans ceux de la vie scolaire (13 %) que le sentiment du danger occasionnel ou régulier est le plus fort. Par comparaison les chiffres sont respectivement de 11 % pour les enseignants et de 8 % pour les ouvriers.

L'état des relations avec la direction et les élèves est fortement corrélé avec ce phénomène de déstabilisation. 40 % des agents qui font état de relations difficiles avec leur direction se sentent d'une manière ou d'une autre en danger. Le pourcentage monte à 44 % dans le cas de difficultés relationnelles avec les élèves.

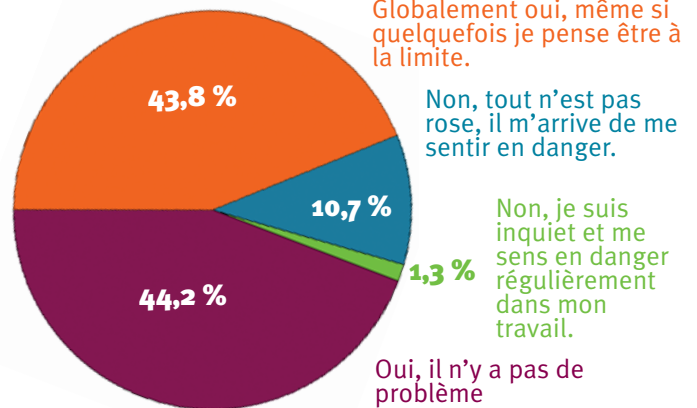


EXPOSÉS AU STRESS

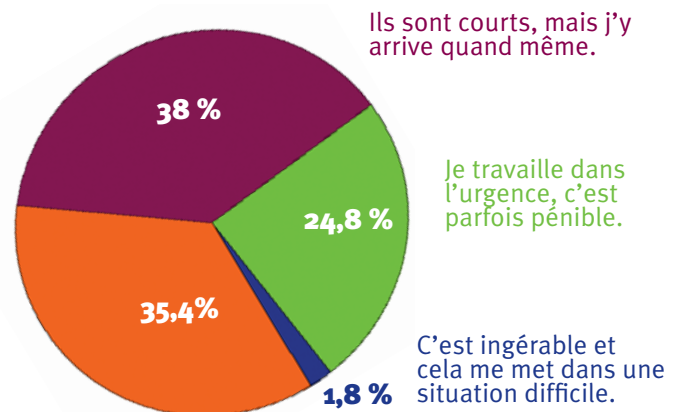
Le temps et les délais pour effectuer l'ensemble de leurs tâches sont jugés suffisants par plus d'un tiers des enquêtés. Mais 63 % sont percutés par des délais resserrés ou l'urgence. L'existence d'un stress lié à l'accomplissement des tâches est indéniable. La situation est devenue ingérable pour 2 % d'entre eux, ce qui en chiffre absolu représenterait plusieurs milliers de collègues dont on peut dire qu'ils sont en danger.

Eléments qui renforcent ce sentiment de travailler dans l'urgence : le travail sur plusieurs sites pour 10 % des personnels et l'importance des trajets pour 13 % d'entre eux.

Dans votre travail, vous estimez-vous bien protégé ?



D'une façon générale, à propos du temps et des délais pour effectuer l'ensemble des tâches liées à votre métier, vous dites...



Les personnels disent : « Les enseignants ne sont pas suivis de manière systématique sur le plan médical. N'est-ce pas scandaleux ? »



SANTÉ AU TRAVAIL

Les salariés des collèges comme tous les autres salariés du privé et du public sont confrontés à des problèmes de santé, liés à leurs conditions de travail. Trois salariés sur cinq (58 %) disent avoir consulté un médecin pour des troubles consécutifs à leurs activités professionnelles dans les vingt-quatre derniers mois. Les pathologies sont principalement une forte fatigue (28 % de l'ensemble des enquêtés), des problèmes de voix (17 %) et de sommeil (16 %). Des particularités apparaissent suivant la fonction exercée. Si la forte fatigue concerne autant les ouvriers que les enseignants (35 et 29 %), les ouvriers consultent souvent pour des TMS (25 %) et les enseignants pour des problèmes de voix.

MÉDECINE DE PRÉVENTION À LA TRAÎNE

Pour 45 % des agents de collèges la visite médicale du travail n'a jamais existé ou n'est qu'un très vieux souvenir (moins de 5 ans : 24 %, de 6 à 10 ans : 15 %, de 11 à 20 ans : 16 %). Pour les enseignants le chiffre est de 52 %. Comble de paradoxe, il est encore de 38 % pour les personnels santé-sociaux.

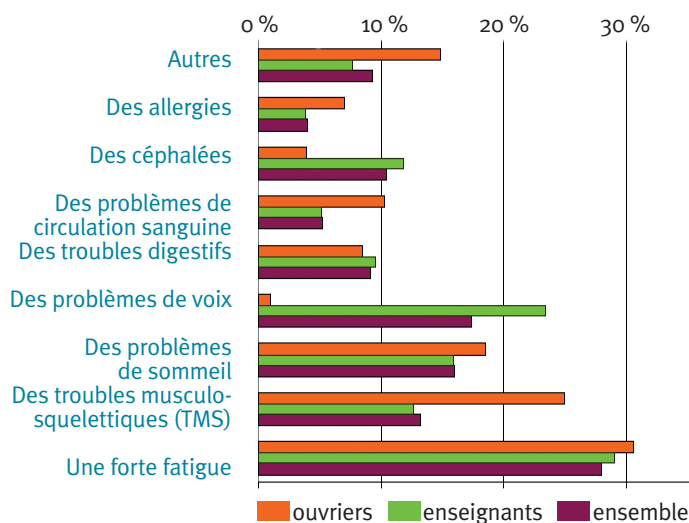
Les ouvriers sont 70 % à avoir bénéficié de cette visite dans les cinq dernières années. Ce chiffre est-il lié au transfert des Tos vers les collectivités territoriales ? ou à l'obligation qui est faite aux personnels de cuisine ? En matière de médecine de prévention, le ministère de l'Éducation nationale est parmi les moins bien dotés de la fonction publique. Dans un rapport paru en décembre 2006, le ministère reconnaissait qu'il n'y avait que 50 médecins de prévention, ce qui donne une moyenne de 17 222 personnels pour un médecin. La situation tend à se dégrader doucement chaque année.

attention : danger !

Les réponses à certains items laissent entrevoir l'existence d'une population en situation professionnelle dramatique et en grande souffrance personnelle : sentiment d'être en danger, incapacité à gérer ses tâches, déni de reconnaissance, absence de régulation, difficultés relationnelles.

Parmi ceux qui n'arrivent pas à gérer leur quotidien professionnel, 20 % déclarent se débrouiller sans recours aux collègues, à la hiérarchie ou aux syndicats. 23 % d'entre eux souffrent à la fois de très forte fatigue et de troubles du sommeil, ce qui est le symptôme classique de la dépression. C'est une infime minorité en pourcentage, mais elle représente plusieurs milliers de collègues.

Dans les 24 derniers mois, votre travail vous a-t-il amené à consulter pour...



Pour le Sgen-CFDT, les CHS doivent se transformer en CHS-CT et les questions de conditions de travail être traitées au sein des collèges par une instance composée de représentants de l'administration, des collectivités territoriales et des personnels. L'absence presque totale de la prise en charge des conditions de travail, de santé et sécurité dans l'Éducation nationale, constitue un des grands scandales de la Fonction publique.

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES



Les personnels disent : « Ouvrier d'entretien et d'accueil : travail inintéressant et démotivant pas par le fait que l'on fasse du ménage. Mais le pire c'est que l'on a l'impression que l'on est transparent. C'est pour ça aussi que souvent le moral n'est pas au beau fixe. Après on en a plus rien à faire, on s'en fout, c'est malheureux d'en arriver là mais c'est comme ça. »

UN TRAVAIL MOTIVANT MAIS USANT

Le travail est passionnant ou intéressant pour 84 % des personnels ayant répondu. Mais une minorité importante (16 %) trouve son travail peu motivant voire décourageant. C'est surtout sensible pour les ouvriers où le pourcentage atteint 38 %.

On le constate : moins on est en responsabilité, moins on trouve son travail intéressant, moins on est motivé.

Responsabiliser et rendre visible le travail de toutes et tous est une solution possible à la démotivation, au découragement et au risque de marginalisation de certains au sein des établissements.

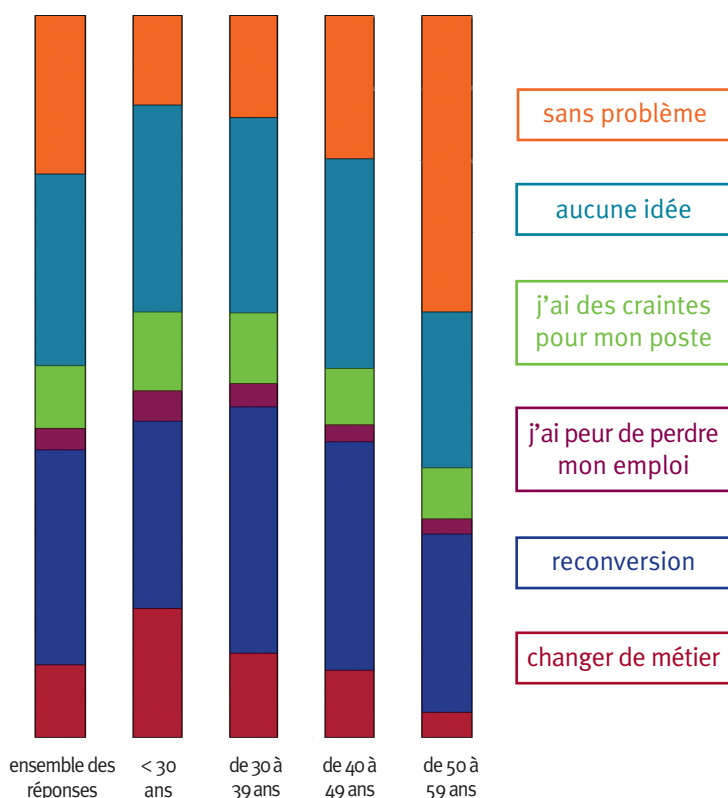
Cela n'empêche pas qu'une majorité absolue de collègues (51 %) envisage une reconversion au cours de leur carrière ou un changement de métier. Et plus on est jeune plus on y pense : 43 % pour les moins de 30 ans et 46 % pour les trentenaires. Ce sont les trentenaires et les quadragénaires pour qui l'idée clairement exprimée d'une seconde carrière est la plus forte : 32 %.

Les personnels disent : « Enseignant : métier passionnant mais dur au début. Usant à 40 ans. Épuisant à partir de 50. »

Pour le Sgen-CFDT, chacun doit pouvoir évoluer ou changer de métier en développant ses compétences. Tous les acquis de l'expérience doivent être reconnus, validés et valorisés. La seconde carrière doit enfin être mise en œuvre et étendue à tous (limitée pour l'instant aux enseignants).

Pour cela, l'institution doit accompagner les personnels dans leur parcours professionnel. en créant des cellules d'information, d'aide et d'accompagnement, ouverte à tous les agents, titulaires ou non.

Comment envisagez-vous l'avenir de votre emploi ?



Les personnels disent : « Il est aujourd'hui nécessaire de travailler en équipe mais c'est du temps de travail supplémentaire et non rémunéré. »

DÉVELOPPER LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

Le travail en équipe est déjà en partie installé dans la pratique professionnelle.

Il est plébiscité par l'immense majorité : ce sont bien 94 % des personnels qui l'acceptent.

Ceux qui le pratiquent déjà sont satisfaits de son développement présent ou veulent qu'on l'encourage malgré ses imperfections.

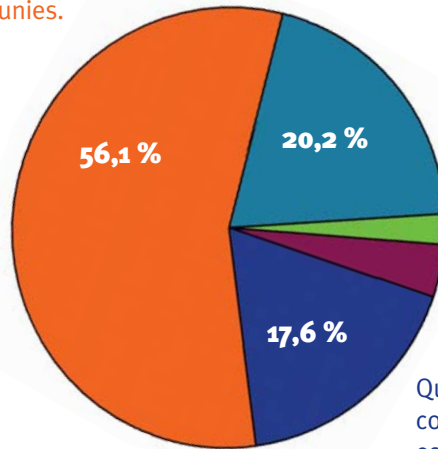
Mais la grande majorité des personnels souhaite développer le travail en équipe en lui apportant les moyens et le temps nécessaires à son exercice.



À propos du travail en équipe, vous souhaiteriez...

Qu'il soit développé si les conditions de moyens et de temps sont réunies.

Qu'on encourage l'équipe à cette pratique, même si tout n'est pas parfait.



Que dans les conditions actuelles, il soit arrêté. (2,2 %)

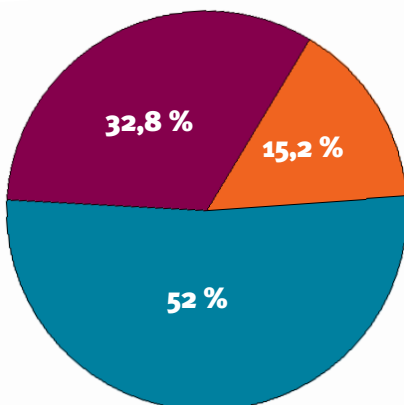
Qu'il n'y ait pas de travail en équipe, je n'en ressens pas le besoin. (3,9 %)

Que la situation présente continue, car ce type de travail est régulier et se passe dans de bonnes conditions.

un investissement professionnel important et pas toujours reconnu

Une forte majorité (85 %) s'implique dans son travail, mais pour une forte minorité (48 %) cet investissement n'est pas reconnu. 15 % en ressentent une grande difficulté et vivent très mal la non reconnaissance de leur investissement.

À propos de votre investissement au travail, vous dites...



Je m'implique dans mon travail, mais je ne me sens pas reconnu(e).

Que je m'implique ou non, cela ne fait aucune différence.

Je m'implique dans mon travail, je me sens reconnu(e).

Les personnels disent : « L'investissement, la recherche sont très peu facilités et récompensés. Je ressens un manque de reconnaissance qui démotive. »

Pour le Sgen-CFDT, une autonomie réelle de l'établissement reposant sur une part modulable de la dotation, un conseil d'administration et un conseil pédagogique (pour les enseignants) au pouvoir renforcé doivent offrir le cadre collectif nécessaire.

La concertation doit être intégrée dans les missions et le service de tous les personnels.

Les personnels disent : « Je suis bien dans mon collège grâce à ceux qui y travaillent (toute catégorie). »

surmonter les difficultés professionnelles

Les collègues sont, dans 68 % des cas, le premier recours en cas de problèmes professionnels. Le chef d'établissement n'est un recours que dans 42 % des cas.

Le syndicat n'est pas un acteur reconnu localement de régulation professionnelle immédiate (8 % des cas). Il n'est souvent utilisé que lorsque les problèmes prennent une nature plus conflictuelle qui nécessite une aide plus organisée.

Ce qui est inquiétant, ce sont les 9 % qui ne trouvent aucune ressource pour régler leurs difficultés professionnelles.

Les bonnes relations internes favorisent sans doute le règlement des difficultés professionnelles. Les personnels font plus confiance à leurs collègues qu'à la hiérarchie immédiate en cas de problème, conséquence sans doute du manque de reconnaissance relevé dans l'enquête.



En cas de problème d'ordre professionnel...

Vous faites part de votre souci à vos collègues, vous vous sentez écouté, les choses se règlent collectivement : 67,8 %

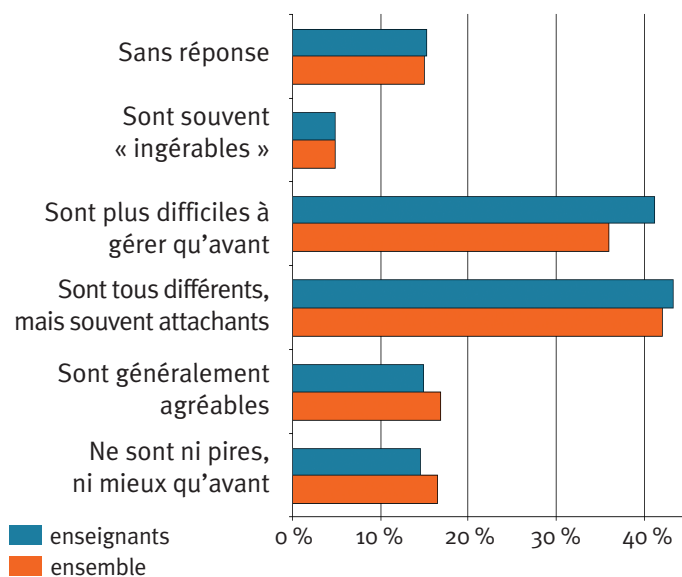
Vous vous adressez au chef d'établissement : 41,7 %

Vous vous adressez à un représentant syndical local, à un élu au CA de votre établissement : 7,8 %

Vous vous débrouillez seul(e) et, de toute façon, vous trouvez toujours une solution : 28,7 %

Vous vous débrouillez seul(e) et quand vous ne trouvez pas de solution, vous pensez que vos compétences risquent d'être remises en causes : 9,5 %

Diriez-vous que les élèves...



Les personnels disent : « Nous avons peu de temps pour écouter les élèves. »

DES ÉLÈVES ATTACHANTS MAIS ÉPUISENTS

Les personnels sont convaincus que les élèves ne sont plus les mêmes (seuls 16 % pensent qu'ils sont comme avant). L'image qu'ils ont des élèves est largement positive (tous différents mais souvent attachants pour 42 %) même si cette hétérogénéité peut compliquer leur travail (plus difficiles à gérer pour 36 %). Les élèves ne sont vraiment ingérables que pour 5 % de nos collègues, mais agréables pour 21 %.

À noter que les réponses sont sensiblement les mêmes pour l'ensemble des personnels.

Pour le Sgen-CFDT, l'amélioration des conditions de travail au collège nécessite de rompre avec la relation trop anonyme et trop institutionnelle entre les personnels et leurs élèves.

Pour cela, il faut que l'aide individualisée et le tutorat soient inscrits dans les missions et le service des enseignants. Chaque élève doit se sentir reconnu en tant qu'individu et doit pouvoir trouver, parmi l'équipe éducative, un adulte référent à qui parler de ses difficultés.

De plus, nous revendiquons la mise en place d'un Conseil de la Vie Collégienne, lieu institutionnel d'expression des collégiens.

La création de CHS-CT internes aux établissements pourrait aussi permettre d'offrir des solutions nouvelles, en particulier pour les personnels les plus isolés dans leurs difficultés.

Les personnels disent : « Malgré les relations amicales à l'intérieur du collège, chacun continue à travailler seul dans sa partie et l'on juxtapose les actions, les interventions sans qu'il y ait synergie. »

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les relations professionnelles sont globalement bonnes. « Tout va bien pourvu que ça dure » ou « ça va mais ça pour-

rait être mieux » constituent une grande majorité des réponses pour les relations avec la direction, la hiérarchie, les collègues, les autres personnels, les parents. C'est légèrement moins pour les élèves.

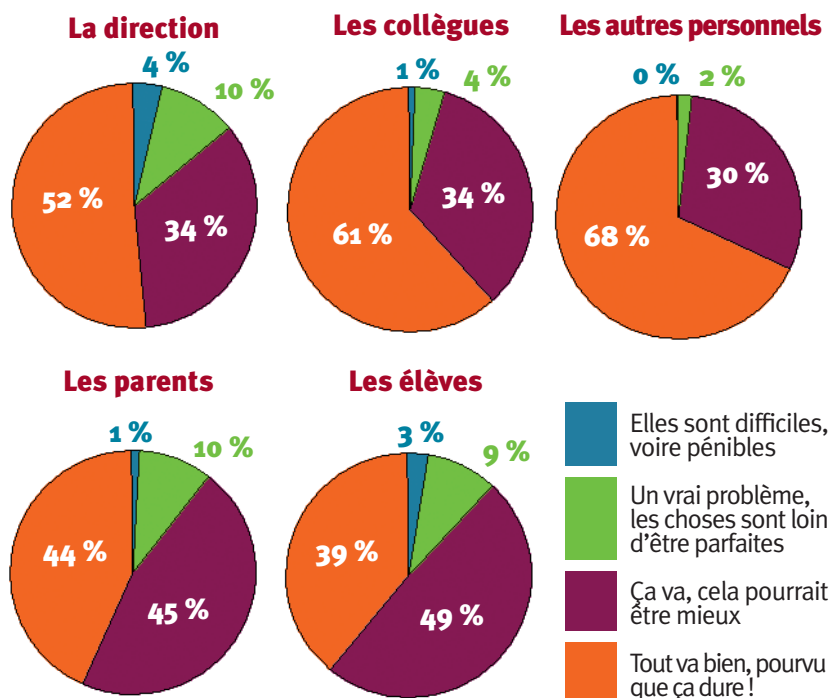
NOTATION ET PROMOTION

Les personnels disent : « À investissement équivalent, l'Éducation nationale a un drôle de sens de l'équité ». « Notre système ne prend pas assez en considération l'implication plus ou moins sérieuse de son personnel dans l'exécution des tâches. »

Le sentiment d'injustice est très fort. Ils sont 52 % à le ressentir pour les promotions de corps et de grade, ce qui traduit les difficultés de finir sa carrière en haut de la grille et pour certains sans doute la remise en cause d'une hors classe au « mérite ». Seuls 47 % pensent la même chose de l'avancement d'échelon dont l'image est brouillée par un mécanisme complexe. Enfin, 50 % estiment injuste la notation où entre en jeu la relation personnelle avec la direction ou l'inspection.

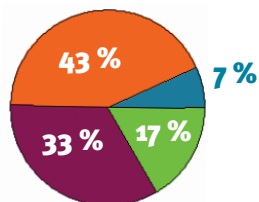
Les défenseurs inconditionnels du système actuel sont très minoritaires (8 %, 7 %, 6 %). En revanche, le désir de le faire évoluer est très largement partagé par la profession (76 %, 86 %, 84 %).

Comment qualifieriez-vous vos relations avec...

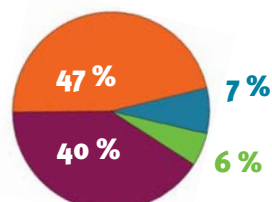


Les outils institutionnels de la reconnaissance

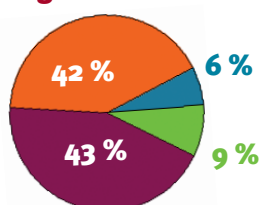
Notation



Avancement d'échelon



Promotion de corps, de grade



- Injustes, à supprimer
- Injuste, mais à réformer
- Satisfaisant, mais à modifier
- Il ne faut toucher à rien

Pour le Sgen-CFDT, l'avancement selon des rythmes différents ne repose plus pour l'essentiel que sur des évaluations hiérarchiques chiffrées ou non avec toutes les injustices que cela suppose. Il doit être réformé.

Il faut commencer par la suppression de la notation en cours d'expérimentation pour l'ensemble des personnels non-enseignants. Mais il faut aller plus loin et obtenir l'avancement d'échelon au même rythme pour tous.

La hors classe ou le changement de grade au « mérite » doivent être supprimés et remplacés par l'attribution d'échelons supplémentaires en fin de carrière.

De nouvelles formes de reconnaissance des compétences et de l'investissement des personnels sont nécessaires (mission en responsabilité particulière, mobilité fonctionnelle, rémunération spécifique, etc.).

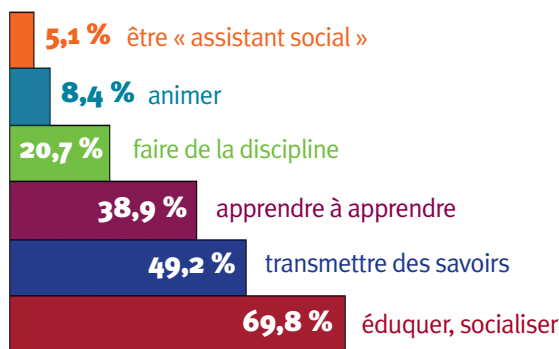
LE TRAVAIL DES ENSEIGNANTS



ÉDUIQUER PLUTÔT QU'INSTRUIRE

Éduquer-socialiser est manifestement aujourd'hui le souci majeur des enseignants de collège (70 % des réponses). C'est même un préalable à la transmission des savoirs (49 %) et pour apprendre à apprendre (39 %). Ce que confirme en négatif les 21 % de personnels qui répondent « faire de la discipline ». Aujourd'hui, éducation et pédagogie sont intimement liées, ce que les enseignants de collège ne confondent ni avec l'animation (8 %) ni avec l'assistantat social (5 %). Sauf à nier cette réalité, la massification scolaire impose de reconsidérer les formes et démarches pédagogiques pour qu'elles intègrent le vivre ensemble. Ce qui a des conséquences sur le métier.

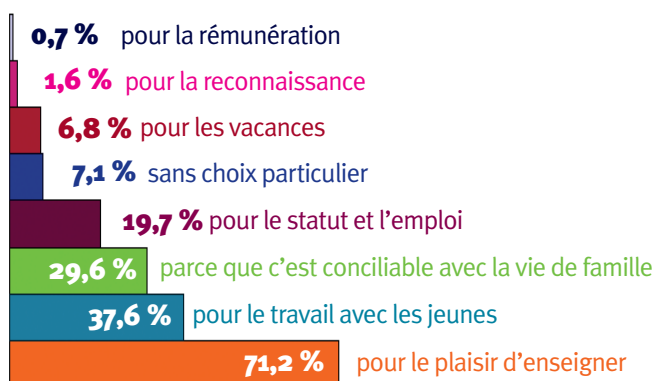
Votre métier, c'est plutôt...



un métier difficile dans la durée

Les ingrédients de la « vocation » (plaisir d'enseigner, travail avec les jeunes) restent les motivations essentielles pour choisir ce métier. La conciliation avec la vie personnelle et la sécurité professionnelle pèsent aussi dans le choix du métier. Ce sont les déceptions sur ces plans (comportement des élèves, charge de travail) ajoutées au manque de reconnaissance et à la faiblesse de la rémunération qui remettent en cause ce choix professionnel. Actuellement, 68 % des enseignants choisiraient encore le métier enseignant mais ils ne sont que 51 % parmi les 50 à 59 ans !

Pourquoi êtes-vous entré dans le métier ?



Le métier d'enseignant peut encore susciter des vocations et des réussites à condition qu'on conçoive son exercice et ses missions en fonction des besoins des jeunes d'aujourd'hui.

Pour le Sgen-CFDT, l'attrait du métier ne se maintiendra qu'avec une transformation de l'école pour l'adapter à son temps.

Les enseignants doivent disposer dans leur mission du temps nécessaire à l'accompagnement global des élèves (cours, suivi individuel, travail en équipe). Les programmes et les cursus scolaires doivent en tenir compte. C'est la condition pour améliorer à la fois les conditions de travail des enseignants et la réussite des élèves.

Les personnels disent : « Je fais des heures supplémentaires car j'ai besoin d'argent. »

LE TEMPS DE TRAVAIL

Les enseignants interrogés déclarent travailler 40 heures par semaine, ce qui recoupe les différentes études qui ont été faites jusqu'à présent : note de la Dep (direction de l'évaluation et de la prospective) du ministère de l'Éducation nationale d'octobre 2002, enquête de la commission Pochard en novembre 2007.

Les enseignants à temps plein sont présents en moyenne 27 heures 30 par semaine dans leur collège.

On est donc bien au-delà des 18 heures réglementaires du corps de référence, celui des certifiés.

Combien d'heures travaillez-vous chez vous par semaine ?

Femmes



Hommes



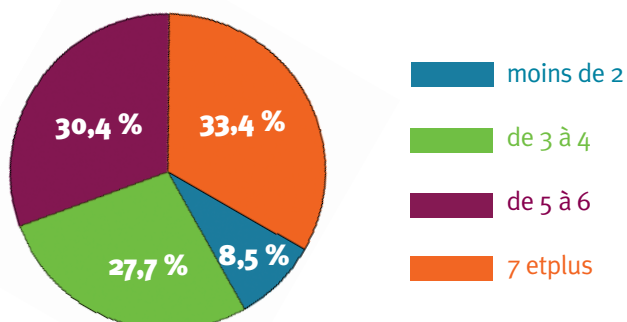
■ <5 ■ de 5 à 9 ■ de 10 à 14 ■ de 15 à 19 ■ 19 et +

concertation et réunions

Pour les enseignants, les réunions les plus fréquemment citées sont les conseils de classe. Ils participent à cinq conseils de classe, en moyenne, ce qui correspond au nombre de classes, différent selon les disciplines enseignées. Les autres réunions (conseils de professeurs, réunions avec les parents, conseils d'enseignement, etc.) occupent environ 1 heure par semaine.

Parmi ces temps de concertation et de réunion, la rencontre des parents est celle qui mobilise le plus les personnels des collèges comme l'indiquait d'ailleurs l'étude de 2002. En effet, les professeurs de collège disaient consacrer en moyenne plus d'une heure par semaine aux parents.

Par trimestre, à combien de conseils de classe participez-vous ?



Les parents de jeunes enfants, et plus particulièrement les mères de famille, ont plus de difficulté à rester au collège au-delà de leurs horaires réglementaires.

C'est logique lorsque l'on sait qu'une des raisons de l'attractivité du métier est bien celle de la compatibilité de la profession avec la gestion des temps familiaux.



Combien de temps par semaine passez-vous en moyenne dans l'établissement ?

Femmes



Hommes



■ <18 ■ de 18 à 25 ■ de 26 à 33 ■ 34 et +

Pour le Sgen-CFDT, les tâches autres que celles de l'heure de classe doivent être intégrées dans le temps de travail effectif des personnels.

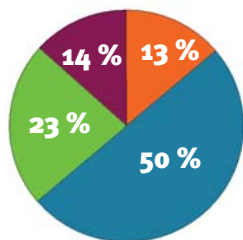
C'est la seule façon de les faire reconnaître comme partie intégrante du métier enseignant. La reconnaissance par le ministère de ces autres tâches est impérative.

Les personnels disent : « Les enseignants ont besoin d'air et de création pour pouvoir encore donner du sens à leur enseignement. »

DES PROGRAMMES INADAPTÉS

Trop ambitieux, pénibles, mission impossible, ces termes cumulent 86 % des réponses, même si le caractère encyclopédique des programmes rassure 14 % des collègues !

Des programmes scolaires, vous dites...



Il sont trop ambitieux, on ne peut pas approfondir
On ne peut pas atteindre les objectifs qu'on nous demande.
Ils sont clairs, je sais toujours ce que j'ai à faire et dans quelles conditions.
C'est mission impossible, les programmes sont inadaptés à mes élèves.



Le Sgen-CFDT revendique des programmes moins exhaustifs, plus complémentaires notamment entre école et collège et plus ambitieux parce qu'ils auraient vocation à être réellement assimilés. Ce qui implique qu'ils ne soient pas seulement une liste de connaissances formelles mais reposent sur un ensemble de savoirs, savoirs faire et savoirs être inscrits dans un véritable socle commun. Les programmes doivent préciser clairement ce qui relève du socle commun, qui doit être acquis par chacun au terme de sa scolarité obligatoire, et ce qui relève des développements possibles.

UNE INSPECTION INSATISFAISANTE

Les personnels disent : « Il me semble urgent d'évaluer un établissement dans son ensemble et pas seulement les personnels en tant qu'individus ». « Il est insupportable de toujours devoir rendre des comptes et de barboter dans la culpabilité. »

Perçue comme un contrôle inefficace, voire injuste, l'inspection ne joue pas le rôle pédagogique d'évaluation formative qu'on pourrait en attendre. L'inspection individuelle est vécue aujourd'hui comme inutile et infantilissante. Centrée sur la discipline, le programme et l'individu, elle est un frein important au travail collectif souhaité par une majorité des personnels.

Pour le Sgen-CFDT, il faut la supprimer et aller vers d'autres formes d'évaluation comme l'évaluation d'équipe. Il est temps de faire confiance aux enseignants et de reconnaître leur responsabilité de cadres de l'éducation.

Moins d'un tiers des collègues (31 %) estime que l'inspection a été un moment « pédagogique » (conseils). 11 % des collègues n'ont jamais eu d'inspection !

Par ailleurs, cette forme d'évaluation ne satisfait pas les enseignants puisque, à des degrés divers, elle les laisse indifférents (visite de routine pour 24 %), insatisfaits (aucun apport pour 23 %) ou révoltés (sanction et déstabilisation pour 10 %).

De votre dernière inspection, vous dites...

Je n'ai jamais été inspecté

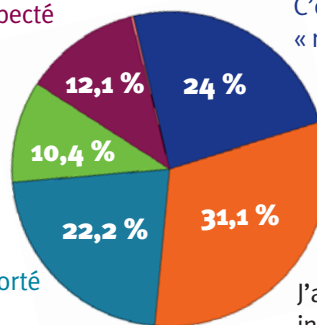
Je l'ai vécue comme une inspection-sanction, elle m'a déstabilisé.

Elle ne m'a rien apporté

C'était une visite de « routine »

Elle m'a apporté de vrais conseils pédagogiques

J'ai refusé cette inspection : 0,2 %



Les personnels disent : « Nous avons peu ou pas de temps pour écouter les élèves. »

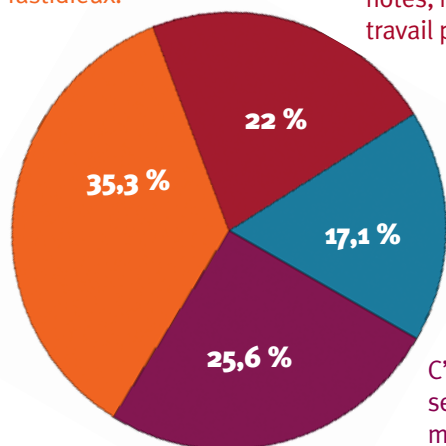
évaluation chiffrée des élèves

Les réponses ne font pas apparaître d'opinion tranchée. Ni remise en cause massive, ni véritable attachement. Ce repère fort du métier qu'est la notation de 0 à 20 semble être interrogé.

De l'évaluation chiffrée des élèves, vous dites...

C'est nécessaire, mais fastidieux.

Je peux me passer de mettre des notes, mais cela ne rendra pas mon travail plus facile.



Il faut supprimer la notation chiffrée des élèves et mettre en place une autre évaluation ; la note ne facilite ni mon travail, ni mes relations avec les élèves et leur famille.

C'est un système qui a fait ses preuves, cela facilite mon travail.

Les personnels disent : « Il faut faire rentrer les parents dans l'école, les « décomplexer », les aider à accomplir leur rôle. Pourquoi ne pas leur accorder du temps pour cela (sur leur temps de travail, par exemple au titre de la formation continue ? »

Pour le Sgen-CFDT, l'éducation est une responsabilité commune à tous les adultes. La définition actuelle du métier enseignant ne reconnaît que les aspects pédagogiques. Les enseignants l'affirment : ils ont un rôle éducatif qui devient une part de plus en plus importante de leur métier. Clarifier les contours et les moyens de cette mission, dans le cadre d'un service « toutes tâches comprises », faciliterait le dialogue avec les parents, élément de la réussite des élèves.

Il faut utiliser à bon escient les différents types d'évaluation mais l'évaluation doit d'abord être formative et accompagner positivement l'élève dans ses acquisitions. La note, quand elle est vécue comme une humiliation, participe à la dégradation du comportement de certains élèves et de ce fait rend la classe plus conflictuelle et le travail des enseignants plus difficile.

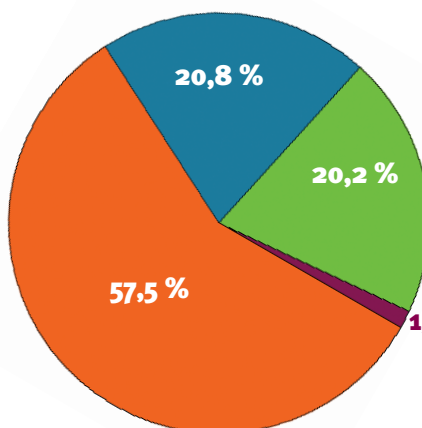
les parents : des partenaires incontournables

Majoritairement, les relations avec les parents sont qualifiées de bonnes. Mais il faut noter les 20 % qui pointent la remise en cause des règles et du travail demandé via le soutien parfois sans réserve accordé aux enfants dans un conflit avec l'enseignant. La difficulté principale semble donc être de parvenir à donner à chacun la place qui lui revient.

Généralement, quelle relation avez-vous avec les parents ?

Bonnes, on se comprend facilement, ils suivent mes conseils

Ils sont très critiques, mais des relations régulières améliorent la compréhension mutuelle.



Difficile, ils soutiennent de plus en plus leur enfant et remettent en cause les règles et /ou le travail demandé.

Très pénible, il manque de considération pour le métier d'enseignant et de respect pour les personnels.

L'immobilisme n'est plus possible

Le Sgen-CFDT agit pour que les enseignants soient reconnus et respectés dans leur métier



[RESPECTÉS]



Métier enseignant, changeons de siècle

www.sgen-cfdt.org

Sgen
Cfdt
des choix. des actes