

OÙ ALLONS-NOUS ? NOS MÉTIERS EN QUESTION

Pour commencer, voici ce que dit **Yves Clot** (titulaire de la chaire de psychologie du travail du CNAM et directeur du Centre de Recherche sur le Travail et le Développement) :

« Pour moi, il y a deux fatigues. La première, je la souhaite à tout le monde, elle est fondamentale pour la santé. La bonne fatigue de ce qu'on a fait pour un objectif qu'on s'est fixé ou qu'on nous a fixé et qu'on atteint. (...) But atteint dans lequel on se reconnaît et défendable à ses propres yeux. Cette fatigue-là, (...) on dort bien avec, qu'elle soit physique ou mentale.

La deuxième fatigue qui est en train de subvertir la première [est] celle des efforts qui ne vont pas au but. Les efforts impuissants. Toutes ces activités qui ruinent la santé non pas parce qu'on fait beaucoup mais parce qu'on n'arrive pas à faire ce qu'il faudrait faire. Fatigue du travail (...) qu'il faudra refaire. Toutes ces activités qu'on garde sur l'estomac, enkystées, nécrosées, qu'on ramène à la maison. Une drôle de fatigue. La fatigue du travail qui n'est pas fait. La fatigue qui réveille la nuit. Qui empêche de se rendormir. On commence à mouliner. On n'a pas pu faire ça, il faudra faire ça, mais on sait qu'on ne pourra pas le faire. (...) L'activité empêchée, l'activité avortée. » (Yves Clot nous parle des risques psychosociaux, vidéo mise en ligne par l'ARACT, Youtube, 20 janvier 2014, consultée le 7 septembre 2017)

Cette impression de mauvaise fatigue est de plus en plus souvent décrite par de nombreux salariés, mais qu'en est-il de nos métiers ?

D'une part, une crise du recrutement. 23 % des postes non pourvus en anglais, 26 % en mathématiques, presque 11 % en lettres modernes. Les jurys estiment que le vivier des candidats qui se présentent ne suffit pas à recruter au niveau exigé. En moyenne pour les concours externes, nous avons 4 présents aux épreuves pour 1 poste. Dans la première moitié des années 2000, 9 ou 10 candidats par poste étaient présents aux écrits.

D'autre part, une augmentation des démissions. Leur nombre a doublé en quatre ans. Cela reste peu par rapport au total des personnels, mais cela reste une augmentation très nette qui ne tardera pas à poser des problèmes de fonctionnement. Et avant la démission, il y a tous ces collègues qui avouent de temps en temps regarder des offres d'emplois ou étudier d'autres carrières, non pas par envie de changer, mais surtout parce qu'ils ne se reconnaissent plus dans ce qu'ils font, par ras-le-bol.

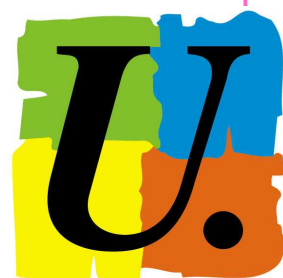
Il y a une dizaine d'années, dans les salles des professeurs, on entendait fréquemment des enseignants parler de leurs enfants qui se destinaient à passer CAPES ou agrégation. Cette reproduction pouvait même

paraître dérangeante à certains égards. Maintenant, il faut chercher longtemps avant de trouver un professeur dont les enfants suivront les pas. Désormais, c'est, à l'inverse, la proposition à éviter le métier des parents qui paraît inquiétante.

Bilan : nous avons un métier qui, d'un côté, attire moins de nouveaux, et qui, de l'autre, retient moins bien ceux qui l'exercent déjà.

SOMMAIRE :

P1-2 : Édito
P 2 - 3 : Luttons contre la confiscation du métier.
P 3 : Et les Psy-EN ? Et les CPE ? Protéger les professionnels de leur expérience ?
P 4 : Dilemme - Agenda
P 5 : Les collectifs de métier : pour quoi faire ?
P 6 : Témoignage - Bibliographie sommaire.



(Suite de la page 1)

Comment expliquer ces phénomènes ? Des coïncidences ? Des politiques ou des technocrates nous diront que c'est à cause de l'immobilisme. Parce qu'on n'arrive pas à réformer l'Éducation Nationale, les problèmes ne sont pas surmontés, et les gens fuient ces métiers, bla, bla, bla... Sur le terrain, dans les classes, que voyons-nous ? Depuis des années les réformes au contraire ne cessent de se succéder, se superposent, n'améliorent pas grand-chose, cassent les collectifs et détruisent le sens des métiers et la confiance dans l'institution. Nos conditions de travail, bien dégradées, ne s'améliorent pas (le nombre d'élèves par classe, par exemple) et pourtant nous intégrons à nos pratiques, souvent silencieusement, solitairement, de nombreuses nouveautés, ne seraient-ce que celles de l'informatique et de la numérisation.

Ce sont des syndicalistes qui le disent, mais pas seulement. Le constat est fait aussi par les collègues qui réussissent à s'extraire de la frénésie du quotidien pour prendre un peu de recul, mais encore par des chercheurs en sciences sociales ou en psychologie du travail qui travaillent sur l'École.

On peut donc nommer, identifier, voire étudier, les phénomènes qui portent atteinte à nos métiers.

Ce petit dossier a pour but de vous fournir quelques clés de lecture pour déceler les logiques à l'œuvre. Le rôle d'un syndicat est d'informer, mais aussi de proposer et de lutter quand c'est nécessaire. Vous pourrez constater dans ce bulletin, qui sera suivi d'un second en février, que le SNES-FSU ouvre des pistes pour une réappropriation collective de nos métiers, pour rendre la parole et le pouvoir d'agir à ceux qui sont sur le terrain.

YANNICK LEFEBVRE

Luttons contre la confiscation du métier



Histoire vécue : Jacques H. (1), professeur d'anglais, entamait sa dernière année d'enseignement avant une retraite bien méritée. Il s'apprêtait donc à dérouler une dernière fois les rituels et les gestes de métier qu'il avait patiemment construits, forgés et affinés tout au long de sa carrière. C'était sans compter la décision unilatérale du chef d'établissement d'affecter une salle à chaque classe de 6ème. Jacques, qui avait organisé et décoré sa salle pour qu'on se retrouve immergé au cœur de Londres dès qu'on y mettait un pied, devait désormais traverser le collège pour aller enseigner l'anglais dans une salle « neutre » servant à toutes les disciplines.

Jacques dira, à la fin de cette éprouvante année, qu'il a eu l'impression d'être redevenu, pour sa dernière année, un professeur débutant (2).

« Les métiers de l'éducation sont pris dans un étau d'injonctions diverses et d'attentes aussi fortes que contradictoires. Pourtant les professionnels eux-mêmes sont capables de mettre en œuvre des **ressources** pour faire du « bon travail » mais les nouvelles pratiques managériales, l'agenda politique des « réformes » compliquent singulièrement la tâche. Il y a urgence pourtant à reprendre la main sur le métier, à définir ce que peuvent être les **critères de qualité du travail**. »

Alice Cardoso, responsable du groupe métier du SNES (au niveau national)

Dans les termes de la sociologue du travail **Danièle Linhart** (3), Jacques s'est retrouvé dans une situation de *précarité subjective*. En effet, par analogie avec la *précarité objective* propre à certains contrats de travail qui plongent le salarié dans une insécurité sociale paralysante, Danièle Linhart a construit le concept de *précarisation subjective* : processus au cours duquel les **cadres structurant l'activité d'un salarié** sont **sans cesse modifiés** au point que celui-ci soit contraint à une **adaptation continue** au changement et donc à une **permanente insécurité professionnelle**.



Danièle Linhart montre qu'il s'agit là des effets d'une **stratégie managériale** qui tend à se répandre dans tous les secteurs d'activité (4) aussi bien privés que publics et qui, pour les salariés, « aboutit à rendre obsolètes leurs savoirs et leur expérience. Elle les plonge dans un état de dépendance par rapport aux procédures, bonnes pratiques, etc., conçues pour eux et qu'ils n'ont plus, en tant qu'apprentis à vie, de légitimité à contester. Ils sont alors dans la nécessité de s'y raccrocher, car elles font fonction de bouées de sauvetage » (5). Il est troublant de relever combien cette analyse décrit parfaitement aussi bien la Réforme du collège que nous venons de subir que le brutal changement de cap actuel.

Outre que ces stratégies managériales se basent sur une forte **idéologie de la performance et du**

dépassement permanent (6), la *précarisation subjective* qu'elles induisent entraîne une **fragilisation de l'estime de soi** et de la confiance que les salariés peuvent acquérir avec l'expérience, dans leur savoir-faire professionnel. C'est pourtant sur cette légitimité professionnelle que se sont construites par le passé les revendications individuelles et collectives des salariés aussi bien en terme de droits sociaux que de participation à la définition même du travail à réaliser et de ses procédures. Ainsi, il n'est pas tout à fait malhonnête de suggérer que ces stratégies menant à des phénomènes de *précarisation subjective* ont toujours à voir avec la construction d'un rapport de domination du manager sur ses subordonnés.

Mais précisément parce que le fonctionnaire d'État a toujours le devoir de penser l'intérêt général et par conséquent l'organisation de l'activité sociale du pays et parce qu'il est l'un des moins menacés par la *précarité objective*, il lui revient, il nous revient de prendre la tête de la **lutte contre ces deux mouvements de précarisation**. D'une part, en luttant contre la *précarisation objective* organisée par les actuelles « lois travail » car la précarité objective entraîne toujours mécaniquement des situations de précarité subjective. D'autre part, en luttant contre la précarité subjective elle-même, ce qui suppose, dans l'Éducation Nationale, **l'arrêt d'une logique de concurrence** entre les enseignants, occupés à répondre au mieux aux injonctions tombant d'en haut, au profit d'un **retour du collectif** revendiquant la **reprise en**

main, par les travailleurs, de la définition de leurs métiers et de leurs pratiques.

- (1) Le prénom a été modifié.
- (2) Au vu du grand désordre que la nouvelle disposition avait engendré, elle fut abandonnée dès l'année suivante.
- (3) Sociologue du travail, directrice de recherches émérite au CNRS. Dernier ouvrage paru : *La Comédie humaine du travail*, Érès, Toulouse, 2015.
- (4) Les suicides au travail chez France Telecom, il y a quelques années, étaient directement en lien avec cette forme de management.
- (5) Extrait du *Monde diplomatique*, juillet 2017.
- (6) « *Le diktat à la mode aujourd'hui est : "Il faut sortir de sa zone de confort !" (...) On pourrait l'appeler le confortless management ! (...) Voilà la panacée, le sommet, le moteur de toute créativité, le tremplin pour relever les défis de demain.* » Patrick Bouvard, « *Sus à la zone de confort* », *RH info.com*, 13 mars 2015. (cité dans l'article du *Monde diplomatique* précédemment cité).

Et les Psy-EN ? Et les CPE ?

Le contenu de ce bulletin porte essentiellement sur des questions de métiers d'enseignants. Au niveau de l'académie de Reims, les camarades qui se sont portés volontaires pour animer le secteur métier sont des enseignants. Au niveau de la section nationale du SNES-FSU, ou dans d'autres académies, des CPE et des Psy-EN sont très investis sur ces questions (cf. rapports cités dans la bibliographie) et les stages nationaux « métiers » sont l'occasion de traiter des questions qui leur sont propres. Nous en profitons pour indiquer que la porte est grande ouverte aux CPE et Psy-EN qui voudraient travailler avec nous sur ces questions au niveau académique. Contactez la section académique !

Protéger les professionnels de leur expérience ?



Pour expliquer qu'un collègue n'est pas efficace dans l'application d'une **méthode prescrite**, l'autorité n'a souvent qu'une réponse : la méthode **n'est pas assez bien appliquée**. Elle peut éventuellement reconnaître que la formation n'était pas suffisante. Pourtant, il y a d'autres questions légitimes : la méthode est-elle réellement efficace ? N'est-elle pas inefficace dans certaines situations ? Est-elle adaptée à tous les professionnels ?

Danièle Linhart relève **qu'une motivation des prescripteurs, pour délégitimer les points de vue qui émanent du terrain, est de protéger les professionnels contre eux-mêmes**. Les protéger de méthodes inefficaces qu'ils reproduiraient par conservatisme, par méconnaissance, par ignorance...

Une fois qu'un professionnel connaît vraiment plusieurs méthodes, a pu les expérimenter, a pu en discuter, s'y confronter et confronter des points de vue

dessus, croyez-vous vraiment qu'en toute liberté il choisirait celle dans laquelle il est le moins à l'aise ? Celle dans laquelle il est le moins efficace ? Celle qui donne les plus mauvais résultats à ses élèves ? **Des travaux de psychologues ou de sociologues du travail démontrent au contraire la créativité et l'inventivité des travailleurs dans leur action quotidienne**. Les cas où les collègues appliquent des méthodes qu'ils jugent inefficaces relèvent en général de situations où une forte pression externe les y contraint. Dans ces cas, ils s'interdisent aussi d'en expérimenter d'autres par crainte d'être en dehors des clous de l'Institution.

Qu'est-ce qui est le plus générateur de dilemmes ?

a) une situation où on nous présente une méthode à appliquer de tout temps et en toute circonstance ?

b) la liberté d'adapter, d'essayer, de modifier avec la possibilité d'échanger avec vos collègues sur ce qu'ils font pour élargir votre palette de gestes professionnels ?

Dilemmes



Vous est-il déjà arrivé pendant une heure de cours de vous rendre compte que vous auriez du mal à faire ce qui était prévu parce que vous constatez que trop d'élèves n'ont pas les acquis à partir desquels vous pensiez partir ? Les professeurs de langues vivantes rencontrent souvent ce problème quand ils veulent aborder un point grammatical, très utilisé dans leur langue, alors que de nombreux élèves ne le maîtrisent pas en français (passif en anglais, subjonctif en espagnol, identifier les fonctions en allemand). Les professeurs de français de collège affrontent cette difficulté quand ils doivent travailler les différents temps du passé que les élèves de sixième appellent indistinctement « passé ». En mathématiques, aborder le théorème de Thalès impliquant des égalités formelles d'écritures fractionnaires alors que la seule notion de fraction pose encore problème à un certain nombre d'élèves de troisième.

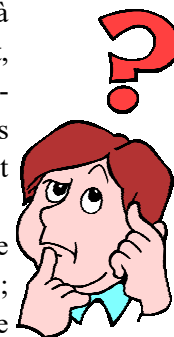
Et là **que faites-vous** ? Vous avancez quand même parce que vous êtes pris par le temps et que certains élèves ont l'air d'être au point, au risque de perdre une bonne partie de la classe ? Vous reprenez les « prérequis » en improvisant, en risquant de perdre l'attention de ceux qui savent déjà et sans garantie d'être compris par les autres ? La bonne solution est... ni l'une ni l'autre, bien sûr ! Mais vous en prenez une, dans l'action, en quelques secondes, en fonction de votre expérience, de ce que vous savez des élèves de cette classe particulière, de l'ambiance ressentie à ce moment, attentes connues ou supposées de l'inspection, des parents d'élèves... de votre fatigue aussi. Bien sûr, à froid, au repos, ceux qui ont le jugement facile pourront vous montrer aussi que vous avez eu tort, quelle que soit la solution que vous avez choisie d'ailleurs. Avec l'expérience, on peut anticiper évidemment. On se fait moins surprendre, mais le dilemme se déplace sur la préparation du cours. Dans quelle mesure j'intègre une réexplication de notions ou de méthodes non prévues dans le programme et pour lesquelles je n'ai pas de temps ? Un peu, beaucoup, pas du tout ?

C'est le même phénomène de **dilemme** quand on hésite à trier dans ce qu'on doit enseigner. Se concentrer sur une seule méthode pour qu'elle soit acquise quand on devrait en enseigner plusieurs ; laisser de côté une notion qu'on juge importante mais dont on a fait l'expérience répétée qu'elle ne passe pas.

Autre dilemme : comment faire dans la classe, pendant les heures de cours, avec des élèves qui n'y arrivent pas et/ou qui « ne veulent pas » ? Peut-on accepter de les laisser de côté ? Peut-on assurer un service minimum qui leur évite un sentiment d'exclusion ? Peut-on prendre beaucoup de temps pour se consacrer à eux ? Peut-on suffisamment différencier sa pédagogie pour permettre à tous de progresser ? Le « peut-on » renvoie, entre autres, aux moyens matériels, par exemple le temps nécessaire par rapport au temps disponible et le nombre d'élèves par classe ; mais aussi à ce que le professeur pris dans ce dilemme peut s'autoriser en regard de ses valeurs et de la manière dont il conçoit sa mission. Enfin, les dilemmes sont souvent liés entre eux : si on décide de trier dans ce qu'on doit enseigner c'est souvent lié à la préoccupation d'avoir le moins d'élèves possibles qui n'y arrivent pas.

Cette notion de **dilemme de métier** a été étudiée et développée par l'équipe « clinique de l'activité » dirigé par Yves Clot, professeur titulaire de la chaire de Psychologie du Travail au Conservatoire National des Arts et Métiers. Elles émergent dans les **collectifs de pairs** qu'ils organisent dans le cadre de leur intervention. Les collectifs sont d'ailleurs une manière de répondre à une situation où ces dilemmes tendent à devenir insurmontables.

Pour aller plus loin sur ces notions, vous pouvez vous reporter, dans la bibliographie page 6, aux travaux de Yves Clot et Jean-Luc Roger, ainsi qu'aux rapports du CNAM et de la sénatrice B. Gonthier-Maurin.



À vos agendas :
STAGE,

le **16 avril 2018**, à Reims,

les changements qui affectent les métiers et le management dans l'Éducation nationale organisé par le SNES-FSU.

Avec notamment Henri Jorda, *travail et des organisations ; Histoire et économie de la connaissance*)



Les collectifs métier : pour quoi faire ?

Après une expérimentation d'une dizaine d'années au début des années 2000, en partenariat avec la clinique de l'activité du CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) dirigée par Yves Clot, le SNES poursuit la recherche sur le travail enseignant au sein de « collectifs métier » depuis 2010. Dans ce cadre organisé au niveau national autour de chercheurs en psychologie du travail et quelques collègues, le SNES de l'académie de Reims anime cette année encore **trois collectifs de pairs** qui se réunissent trois à quatre fois par an pour échanger sur leur activité quotidienne : un groupe en langues vivantes, un en documentation et un en lettres-histoire géographique.

Lors de ces réunions, les collègues parlent de ce qui se passe réellement dans leur classe, la « **boîte noire** » du métier. Il ne s'agit pas d'échanger sur nos pratiques en général, de les justifier, de s'interroger sur le système éducatif, nos méthodes, nos idées de l'enseignement, mais de comprendre la **réalité de notre activité professionnelle**. Nous discutons des décisions prises, de leurs effets, des choix plus ou moins conscients auxquels nous sommes sans cesse confrontés pendant un cours... et ceci à partir de traces de notre activité (transmissions de consignes, instruction au sosie, enregistrements audio...).

Ces moments d'échange permettent non seulement d'avoir un lieu où l'on peut **débattre entre pairs** de nos pratiques, déplier les options possibles, sans craindre le jugement moralisateur d'un prescripteur ou formateur, mais aussi de s'interroger plus profondément sur les questions qui rendent compte de la complexité et de la **difficulté à exercer notre métier concrètement**. Par exemple : que faire de l'élève perturbateur ? comment mettre les élèves au travail ? comment soutenir l'activité d'apprentissage dans une classe de 35 élèves ? Comment évaluer ? ... Autant de situations problématiques qui font émer-

ger des **dilemmes de métier** que l'enseignant tranche continuellement de manière plus ou moins automatique ou consciente. Par exemple, dans le cas de l'élève perturbateur : exclure l'élève ou essayer de régler le problème dans la classe, alerter les parents ou gérer au maximum au sein de l'établissement, s'adresser directement à l'élève ou éviter la confrontation directe en cas de risque de dérapage, hausser le ton et utiliser un langage fort pour l'impressionner ou garder le même ton et utiliser un langage habituel... Le collectif permet de mettre en lumière toutes ces micro-décisions, sans légitimer une solution plutôt qu'une autre, et en gardant à l'esprit qu'il n'y a pas de parcours-type.

Participer à un collectif métier a donc un **aspect formateur** incontestable. Non seulement nous nous réapproprions notre activité, nous échangeons sur d'autres possibles et nous déculpabilisons par rapport aux discours institutionnels en reprenant confiance dans notre rôle de concepteur. Mais au-delà de l'aspect **psychologique**, les groupes métier ont un **rôle social** : ils recréent du lien entre les collègues, rappellent que le fond de notre métier n'est pas individualiste mais collectif, que l'enseignant n'est pas seul dans sa classe, mais qu'à chaque instant il a l'ensemble de la profession avec lui et que les difficultés qu'il rencontre au quotidien peuvent être symptomatiques de celle rencontrées par l'ensemble des collègues, ce qui nous permet, d'un **point de vue syndical**, de défendre nos métiers et nos conditions de travail, surtout dans une période où la société ne cesse de nous remettre en question, notamment dans les médias qui véhiculent dans l'opinion commune des idées comme *l'école serait responsable de la reproduction des inégalités sociales, les enseignants auraient trop de vacances et ne feraient pas assez d'heures de cours...*



**AVEC LE SNES –FSU
LUTTONS POUR NOS MÉTIERS
POUR IMPOSER
UNE EXPERTISE
DE TERRAIN !**



Ce bulletin a été réalisé par
le secteur métier du SNES-FSU de
l'académie de Reims :
Lefebvre Yannick,
Marthe Léman,
Alexandre Carret.

Témoignage d'Anaïs : Les échanges entre pairs pour défendre les conditions de travail.

Lors de l'une de mes premières participations au collectif, l'animateur nous a montré combien le fait de rentrer dans le détail d'une description permettait d'apporter davantage de clarté pour notre interlocuteur.

À titre d'exemple, l'animateur nous a décrit une situation dans laquelle un enseignant se plaignait des interruptions des membres de la vie scolaire dans ses cours. Afin de mieux comprendre en quoi ces interruptions pouvaient être dérangeantes, il lui a été demandé de lister les raisons (reprise du cours, remise au travail des élèves, rituels de travail interrompus...).

Le fait de lister les points de façon exhaustive ne me semblait pas jusqu'alors nécessaire. Pourquoi détailler si l'interlocuteur ne connaît pas les tâches spécifiques de mes missions ?

À la rentrée 2017, l'aide documentaliste qui travaillait avec nous, a, pour des raisons personnelles, démissionné. Le contrat ne sera pas renouvelé.

Nous nous retrouvons donc à deux professeurs documentalistes, dans le CDI d'une cité scolaire, avec 700 lycéens et 650 collégiens. L'aide apportée par la personne qui travaillait avec nous, sous contrat CUI, nous était importante.

Afin de rendre compte de nos besoins auprès des collègues et des chefs d'établissement, j'ai listé les conséquences de la perte de ce contrat qui affectent :

- le rangement des documents ;

- l'équipement des documents (couverture, étiquetage) ;
- la gestion de la salle d'archives ;
- la réalisation de l'inventaire (non réalisé depuis de nombreuses années...) ;
- l'ouverture du CDI lors des séances pédagogiques menées par les professeurs documentalistes ;
- la gestion des retours de documents ;
- la correction dans la base de données informatisées.

Le fait d'énumérer ces besoins a permis de les rendre plus clairs et a mis en avant le travail de gestion documentaire. Ce dernier, réalisé par notre aide documentaliste, nous laissait plus de possibilités pour mener à bien nos projets pédagogiques.

Cette démarche qui s'est appuyée sur ma participation au collectif métier du SNES a permis de rendre plus explicites auprès de nos collègues et chefs d'établissement, les tâches qui incombent aux professeurs documentalistes. Nos missions pédagogiques étant parfois méconnues des collègues, il est important de montrer combien nous aspirons à ces dernières, mais que la gestion documentaire prend aussi beaucoup de temps. La description exhaustive de ces tâches a pu souligner le besoin d'aide que nous avons, ma collègue et moi-même.



Bibliographie sommaire



Auteur	Ouvrage	Pour découvrir
Yves CLOT	<i>Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux</i> , La Découverte, 2010.	« Rendre le travail supportable », 2014, vidéo mise en ligne sur <i>Youtube</i> par le Snuipp-FSU
Vincent de GAULEJAC	<i>La société malade de la gestion</i> , Seuil, 2005.	« La révolution managériale », 2013, vidéo mise en ligne sur <i>Youtube</i> par la FTQ (syndicat québécois)
Danièle LINHART	<i>La Comédie humaine du travail</i> , Érès, Toulouse, 2015	« Taylorisme et management moderne, même combat », 2015, vidéo mise en ligne sur <i>Youtube</i> par Médiapart
Jean-Luc ROGER	<i>Refaire son métier, Essais de clinique de l'activité</i> , Érès, 2007.	
Jean-Luc ROGER et Danièle RUELLAND	Rapports de recherche du CNAM sur le travail enseignant, des Co-psy et des CPE publiés en 2009 et réalisés grâce à un long partenariat SNES-CNAM	disponibles sur le site national du SNES/ <i>Nos métiers/Le métier en question/Travail sur le métier : partenariat SNES-CNAM.</i>
Françoise LANTHEAUME et Christophe HÉLOU	<i>La souffrance des enseignants. Une sociologie pragmatique du travail enseignant</i> , PUF, 2008.	
Sénatrice Brigitte GONTHIER-MAURIN	« Le métier d'enseignant au cœur d'une ambition émancipatrice », Rapport d'information fait au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication du Sénat.	(disponible sur le site national du SNES/ <i>Nos métiers/Le métier en question/La crise du travail enseignant.</i>)

Prochain bulletin « métier » du SNES-FSU en février, stage « métier » en avril (voir page 4).



Suivez l'actualité du SNES Champagne-Ardenne sur
 - **facebook** : <https://www.facebook.com/SNES.Reims/>
 - **twitter** : SNES-FSU Reims @SNES_Reims

