



CARREFOUR SANTÉ SOCIAL

ENQUÊTE

**Les enseignants face à leur fin de
carrière professionnelle**

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION.....	3
2	MÉTHODE UTILISÉE	4
3	RÉSULTATS	5
3.1	LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES REpondANTS	5
3.1.1	<i>Profil.....</i>	5
3.1.2	<i>Situation professionnelle.....</i>	6
3.1.3	<i>Appréciation sur leur travail</i>	8
3.1.4	<i>Perception de leur santé</i>	13
3.1.5	<i>Perception de la retraite.....</i>	15
3.1.6	<i>Leurs attentes.....</i>	20
3.2	LES DIFFERENTES TYPOLOGIES	24
3.2.1	<i>Anticiper la retraite à taux plein</i>	25
3.2.2	<i>Partir dès la retraite à taux plein</i>	26
3.2.3	<i>Prolonger leur activité pour une retraite bonifiée.....</i>	27
3.2.4	<i>Indécis sur le moment de leur départ en retraite.....</i>	28
4	VOIES D'EXPLORATION COMPLEMENTAIRE.....	30

1 INTRODUCTION

Créé, début 2005, par Jean-Michel Laxalt, président de la MGEN, le "Carrefour santé social" est un lieu d'échanges et de réflexion. Il associe la MGEN, les fédérations FSU et UNSA Éducation et Sgen-CFDT, ainsi que les syndicats SNES/FSU, SNUipp/FSU, SE-UNSA, SNPDEN. Très rapidement, les partenaires rassemblés au sein du "Carrefour santé social" se sont donnés pour mission de conduire des travaux sur les thématiques de la santé et du travail. Une première enquête en direction de la santé et de l'intégration professionnelle des jeunes enseignants a été présentée en novembre 2006 au Salon de l'éducation. A présent, le "Carrefour santé social" est en mesure de faire connaître les résultats d'une nouvelle enquête conduite depuis 2008.

Dans un esprit de continuité, "Carrefour santé social" a choisi de s'intéresser aux collègues en fin de carrière après l'étude dédiée aux entrants dans la carrière d'enseignant. Dans cet objectif, les partenaires ont diffusé un questionnaire sur leurs sites respectifs. Le but : recenser les opinions de leurs internautes sur leurs conditions de travail et de santé, comprendre leurs motivations à réduire ou prolonger la durée de leur service et enfin évaluer leurs attentes et leurs aspirations, dans un contexte particulier, celui de la réforme du 21 août 2003 qui a allongé de deux années supplémentaires de travail le nombre d'annuités pour bénéficier d'une pension à taux plein. De 37,5 annuités en 2003, on est passé à 39,5 annuités en 2007, enfin à 40 annuités en 2008, à raison de 2 trimestres supplémentaires par an. En 2008, un nouvel allongement a été imposé, faisant passer la durée de cotisation à 41 annuités en 2012.

La difficulté d'exercice du métier, même si les conditions de travail sont hétérogènes, est une réalité et les risques à l'exposition professionnelle prolongée inconsiderément deviendront sous peu des enjeux de santé publique, coûteux au plan économique comme au plan humain. Il faudra en tirer toutes les conséquences.

Modestement, un des premiers objectifs de cette enquête est d'alerter sur les conditions dans lesquelles s'effectuent les fins de carrière, de discerner avec objectivité les points de fragilité des différents cursus professionnels et ainsi de permettre une réflexion étayée sur des voies d'aménagement des fins de carrières dans un souci de prévention.

2 MÉTHODE UTILISÉE

Cette enquête, sous forme d'un questionnaire déclaratif et anonyme – cf. annexe 1 – a été mise en ligne sur les sites Internet de la MGEN, de l'Unsa Éducation, de la FSU et des syndicats SNES, SNUipp/FSU, SE UNSA, Sgen-CFDT et SNPDEN.

Elle a porté sur un échantillon spontané, représentatif des enseignants internautes en fin de carrière.

Ce questionnaire a tout d'abord été testé sur un panel représentatif d'enseignants mutualistes MGEN.

Les résultats présentés ici concernent les réponses recueillies entre le 1^{er} février et le 30 avril 2008, dès lors que la totalité du questionnaire était validée par les répondants.

Outre les questions relatives à la composition socio-démographique de la population (âge, sexe, situation familiale), le questionnaire était constitué de 4 parties :

- situation professionnelle (académie d'appartenance, type de contrat de travail, durée du travail, type d'établissements scolaires, environnement d'exercice professionnel) ;
- appréciation sur le travail (motivations, difficultés d'exercice professionnel ressenties) ;
- santé (maladie, couverture sociale) ;
- attentes et commentaires.

Auto-administré, il comportait 81 questions et était précédé d'un préambule expliquant la démarche et son but, à savoir : dresser un état des lieux permettant de dégager des pistes de réflexion relatives à la prévention, en santé, au travail et d'améliorer l'action sociale en direction des personnels de l'Éducation nationale, en particulier vers les seniors enseignants.

Il était constitué majoritairement de questions fermées et d'une question ouverte située à la fin du questionnaire. Cinq questions offraient la possibilité de choix multiples.

Les informations recueillies de façon électronique ont été exploitées à partir d'un outil statistique spécialisé. Cette exploitation a permis de produire des tris à plat, des tris croisés, mais aussi des listes de variables indépendantes entre elles, des statistiques comparatives sur le nombre moyen de consultations par âge, la répartition des bénéficiaires d'allocations journalières par âge et par sexe et la répartition hommes/femmes, des analyses en composantes multiples (ACM) permettant d'apprécier les liens ou corrélations entre les différentes données et d'établir des profils de répondants.

3 RÉSULTATS

3 713 questionnaires ont été analysés. Voici la répartition des répondants par site Internet :

Sites Internet	Fréquentation
www.snuipp.fr	19,6 %
www.snes.edu	18,2 %
www.se-unsa.org	6,3 %
www.unsa-education.org	5,6 %
www.sgen-cfdt.org	25,4 %
www.snepfsu.net	2,4 %
www.mgen.fr	22,5 %

3.1 Les caractéristiques générales des répondants

3.1.1 Profil

Répartition Hommes/Femmes

Hommes	Femmes
37,8 %	62,2 %

Profil des répondants à l'enquête : 62% sont des femmes et 38% sont des hommes. A noter une légère sur représentation masculine par rapport à l'ensemble du personnel de l'Education Nationale (femmes 65% et hommes 35%). Ils ont entre 45 et 75 ans avec une moyenne d'âge de 54 ans.

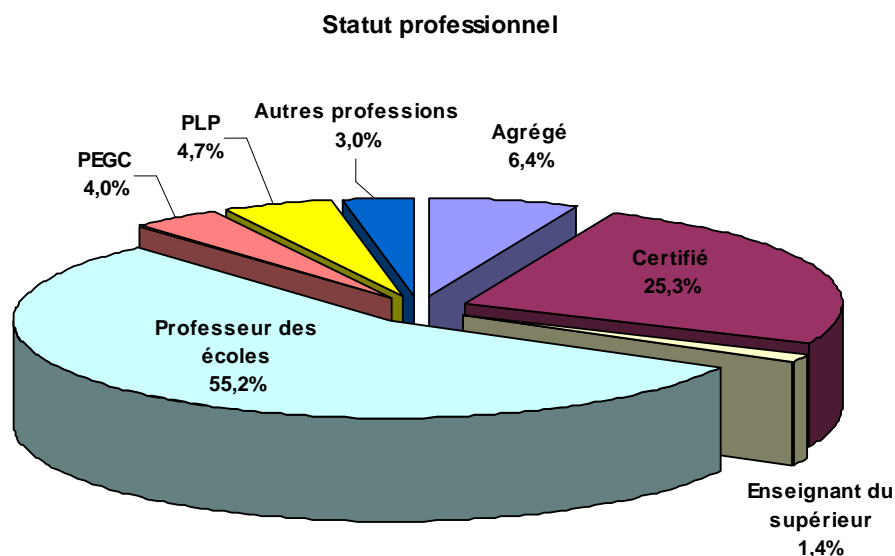
Environ 78% d'entre eux vivent en couple et 87% ont des enfants, dont 52% sont encore à charge.

93% sont adhérents à la MGEN et 60% sont syndiqués.

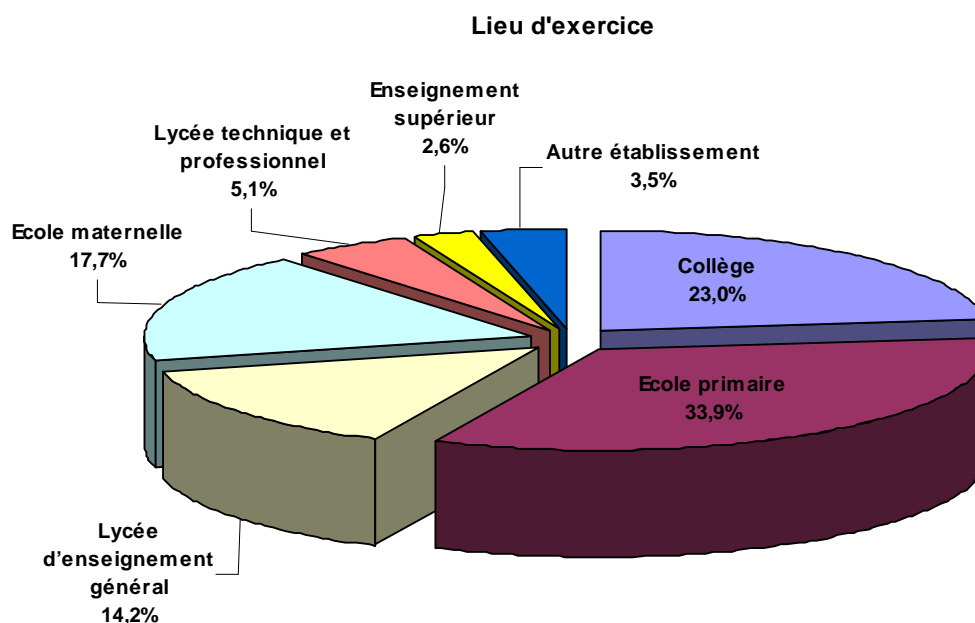
3.1.2 Situation professionnelle

La majorité des répondants sont des personnes ayant entre 25 et 40 ans d'ancienneté.

Ils sont pour la plupart professeurs des écoles (55,2% des répondants), certifiés (25,3%) ou agrégés (6,4%), exerçant à temps complet pour 88,7% d'entre eux.



Ils exercent essentiellement en école élémentaire (51,6%), dans les collèges (23,0%) et dans des lycées d'enseignement général, technique ou professionnel (19,3% en tout).



Répartition des lieux d'exercice par profession

Lieu d'exercice	Profession						
	agrégé	certifié	enseignant du supérieur	Prof. des écoles	PEGC	PLP	Autre profession
Maternelle	0,0%	0,0%	0,0%	99,7%	0,0%	0,0%	0,3%
Primaire	0,1%	0,2%	0,0%	99,4%	0,1%	0,1%	0,2%
Collège	5,3%	64,1%	0,0%	7,5%	16,9%	1,7%	4,5%
Lycée général	32,0%	63,0%	0,6%	0,2%	0,0%	0,6%	3,6%
Lycée pro	1,1%	12,3%	0,0%	0,5%	1,6%	78,1%	6,4%
Faculté	19,4%	21,5%	49,5%	1,1%	0,0%	0,0%	8,6%
Autre école	3,1%	10,9%	0,8%	58,1%	0,8%	6,2%	20,2%
Total	6,4%	25,3%	1,4%	55,2%	4,0%	4,7%	3,0%

On peut constater dans le tableau ci-dessus que, dans les collèges, les répondants sont en forte majorité des certifiés (64,1%) suivis par les PEGC (16,9%) puis les agrégés (5,3 %). Il faut préciser que la répartition des catégories dans les collèges est actuellement de 87 % pour les certifiés, 5 % pour les agrégés et moins de 5 % pour les PEGC.

En lycée général, on trouve les certifiés (64,1 %) et les agrégés (1/3) des répondants ; en lycée professionnel 78 % des PLP et 12,3 % de certifiés.

72 % des répondants n'assurent aucune heure supplémentaire ; 25% des répondants déclarent assurer des heures supplémentaires avec une durée moyenne de 3,5 heures par semaine en moyenne sans que l'on sache s'il s'agit d'heures annuées (HSA) ou d'heures faites plus ponctuellement (HSE)..

La totalité des académies sont représentées dans cette enquête (sauf la Corse), en tant que lieu d'exercice, avec une forte participation des académies de Versailles, Bordeaux, Aix-Marseille et Créteil qui réunissent 37% des répondants. On constate cependant une légère sous représentation des académies de Versailles et Lille et une sur représentation de Bordeaux et Aix-Marseille. Pour les autres académies, le pourcentage de répondants est représentatif de la répartition des personnels du ministère.

14,7% exercent en zone classée « éducation prioritaire » ou classée APV et seulement 6,8% dans une structure spécialisée, dans un établissement spécialisé ou médico-social.

71% des répondants exercent dans des établissements situés en milieu urbain, contre 29% en milieu rural.

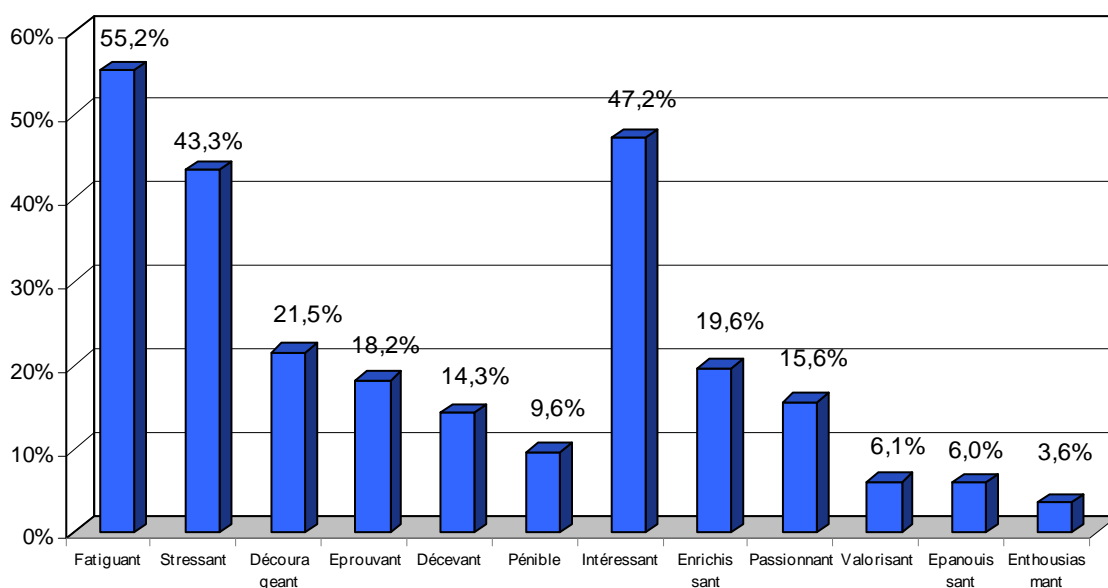
Majoritairement, les répondants exercent dans un seul établissement. Seuls 12% exercent dans plusieurs établissements.

3.1.3 Appréciation sur leur travail

La majorité des répondants ont une perception positive de leur métier (54,5%), alors qu'un peu plus de 6% ne sont pas du tout satisfaits.

Une grande partie des répondants jugent leur travail intéressant (47,2%), même s'il est jugé fatigant (55,2%) ou même stressant (43,3%).

Avis sur le travail



Perception de leur métier par profession

Qualificatifs sur le travail	Profession						Total professions
	agrégé	certifié	enseignant du supérieur	Prof. des écoles	PEGC	PLP	
Intéressant	47,3%	44,6%	57,7%	49,9%	44,8%	42,1%	47,2%
Passionnant	14,1%	12,1%	26,9%	18,2%	5,8%	11,8%	15,6%
Enrichissant	22,0%	17,3%	32,7%	20,6%	12,3%	18,0%	19,6%
Valorisant	9,1%	4,1%	17,3%	6,6%	2,6%	3,9%	6,1%
Epanouissant	11,6%	6,3%	15,4%	5,3%	3,2%	5,1%	6,0%
Enthousiasmant	2,9%	3,9%	3,8%	3,9%	1,9%	1,7%	3,6%
Fatigant	50,6%	58,1%	36,5%	57,5%	53,9%	47,2%	55,2%
Pénible	5,8%	13,1%	0,0%	8,6%	13,6%	9,0%	9,6%
Eprouvant	14,9%	17,1%	11,5%	19,0%	22,7%	20,2%	18,2%
Stressant	32,8%	38,4%	25,0%	47,4%	48,1%	48,3%	43,3%
Décourageant	19,1%	25,0%	11,5%	19,4%	30,5%	26,4%	21,5%
Décevant	18,7%	20,0%	9,6%	10,2%	20,1%	21,3%	14,3%

 Perception plus positive que la moyenne

Exemple de lecture : 57,7% des enseignants du supérieur contre 47,2% pour la moyenne de l'ensemble des professions qualifient leur travail d' « intéressant » et ont donc une perception plus positive que la moyenne des enseignants.

 Perception plus négative que la moyenne

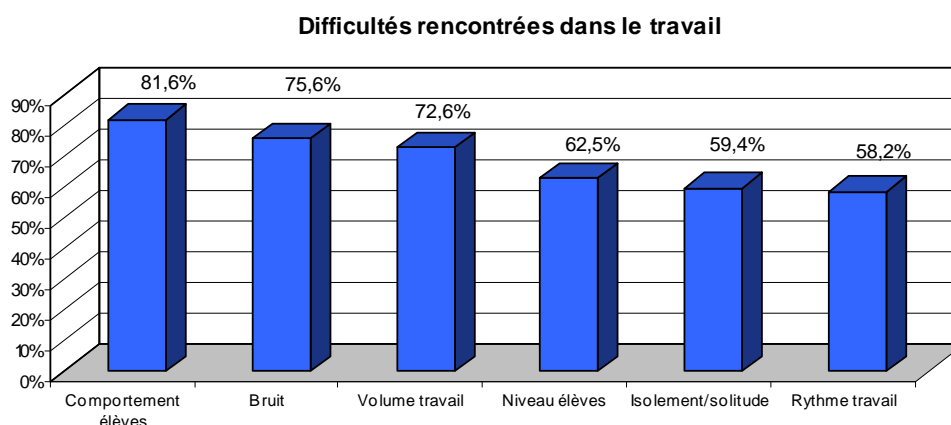
Exemple de lecture : 48,1% des PEGC contre 43,3% pour la moyenne de l'ensemble des professions jugent leur travail « stressant » et ont donc une perception plus négative que la moyenne des enseignants.

- On peut constater dans le tableau ci-dessus que les professeurs de l'enseignement supérieur ont une perception beaucoup plus positive de leur métier : plus que les autres enseignants, ils jugent avec les agrégés leur métier épanouissant, valorisant et en soulignent le caractère enrichissant.
- Les professeurs enseignants au collège sont les plus négatifs sur leur métier, qu'ils perçoivent moins « passionnant », moins « enrichissant », moins « valorisant », plus « éprouvant, pénible, décourageant » et surtout plus « stressant » que leurs collègues. Cependant, parmi les enseignants du collège, les certifiés ont une perception plus positive que les autres (même s'ils trouvent leur métier plus « fatigant », ils le trouvent moins « stressant et éprouvant » que les autres professions enseignant en collège), notamment les PEGC qui ont la perception la plus négative de leur métier, toute profession confondue.
- A noter : le qualificatif « enthousiasmant » n'est quasiment jamais choisi.

79% des répondants sont satisfaits d'avoir choisi cette voie professionnelle mais seulement 33% la recommanderaient à leur entourage.

« Les conditions de travail ne sont plus du tout les mêmes qu'au début de ma carrière et si je ne regrette rien et si enseigner me plaît, je ne recommanderais pas ce métier surtout avec les réformes actuelles. Nos jeunes collègues vont souffrir des conditions de travail qui vont leur être imposées »

En grande majorité, les **difficultés rencontrées dans l'exercice de leur métier** sont essentiellement liées au comportement de certains élèves (81,6%), au bruit (75,6%), au volume de travail (72,6%), au niveau des élèves (62,5%), à l'isolement ou à la solitude face aux problèmes rencontrés (59,4%) et au rythme de travail (58,2%).



Commentaires spontanés sur l'appréciation du métier

Une proportion exceptionnelle de répondants à l'enquête a pris le temps, en dépit d'un questionnaire déjà long, d'enrichir leur réponse de nombreux commentaires dans l'**espace réservé à la libre expression** en fin de questionnaire (35,4% des répondants).

Ces verbatim sont majoritairement composés de **critiques des conditions de travail** et d'**attentes ou de suggestions d'amélioration** de leur situation professionnelle en fin de carrière.

Les professeurs en collège (PEGC) représentent la catégorie d'enseignants qui émettent le plus de critiques spontanées sur leurs conditions de travail :

Le manque de considération, de reconnaissance constitue la **critique la plus fréquente**, surtout de la part des professeurs des écoles. Ce reproche s'adresse :

- principalement à l'institution Education Nationale, à qui ils font grief notamment de multiplier les réformes et les changements successifs de programmes,
- puis à leur hiérarchie directe dans les établissements,
- aux parents d'élèves,
- et enfin aux inspecteurs, critiqués pour des inspections, jugées trop rares, davantage orientées sur la sanction et peu sur le conseil.

L'« épuisement psychologique » des enseignants en général (stress, troubles du sommeil) est **le deuxième motif d'expression libre**.

« Mon travail me pèse énormément et j'aurais vraiment aspiré à finir ma carrière autrement. Si vous aviez une solution pour ma dernière année, je suis preneuse tout de suite ».

« Enseignante **en ZEP** depuis 17 ans dans le même établissement, j'ai pu constater l'aggravation régulière de nos conditions de travail ces dernières années, conditions encore plus sensibles depuis 4 ou 5 ans : actes d'incivilité, insultes à l'égard de certains collègues et refus de travail se multiplient ! Cela devient ingérable par moments.

Passé la cinquantaine, cela devient particulièrement **éprouvant physiquement et mentalement, voire insoutenable à certains moments !** »

« J'aimerais effectivement ne plus enseigner dans ma fin de carrière car l'enseignement en lycée professionnel devient très très dur... peut être aussi suis-je fatiguée plus vite ? Je me remets toujours en question et essaie toujours que l'apprentissage soit le plus adapté aux élèves. Mais **l'usure nerveuse, le stress, la fatigue dus à des élèves qui poussent toujours les limites me deviennent insupportables**, et ceci tant en bep qu'en bac pro. » (LP)

« A 53 ans, je suis usée de répéter ; le bruit et le mouvement des enfants me fatiguent. J'aurais aimé être dirigée vers un métier moins pénible pour terminer en douceur ou avoir la possibilité de bénéficier d'une cessation progressive d'activité. Hélas, je plains toutes mes jeunes collègues qui devront travailler avec de jeunes enfants jusqu'à 60 ans voire 65 ans. **Moins de patience, plus de fatigue, ménopause, sommeil perturbé** etc.. Je prendrai donc ma retraite avant car j'ai du mal maintenant à me concentrer, je n'arrive plus à préparer ma classe correctement faute d'énergie, tant pis pour l'argent que je n'aurai pas. » (Primaire)

A noter, la **lassitude particulière de deux catégories de professeurs** :

- **les professeurs de technologie** (évolution permanente des programmes, discipline peu considérée et difficultés ressenties à suivre les évolutions constantes à la fois des technologies et des programmes)

« Usure professionnelle très forte = professeur de technologie = discipline qui peine à trouver ses marques et sa place au collège (4 programmes différents en 20 ans), PERTE des conditions indispensables à la pédagogie par l'action préconisée (groupes allégés, moyens financiers pour s'équiper, formations pointues en CFAO absentes) et population scolaire qui a beaucoup perdu de son « enseignabilité » ces dernières années ».

- **les Directeurs d'école** sans décharge de classe ou avec une décharge jugée insuffisante, qui souffrent du manque de considération de leur fonction et estiment devoir assumer une surcharge importante de travail insuffisamment rémunérée.

« Le Ministère de l'Education Nationale va-t-il se moquer encore longtemps des directeurs d'école primaire (...) qui sont taillables et corvéables à merci, qui doivent effectuer des tâches de plus en plus nombreuses, assumer des responsabilités de plus en plus lourdes, être les interlocuteurs de nombreuses personnes, structures ou associations...sans être rémunérés pour le temps passé et les risques encourus et qui doivent, très souvent, également enseigner dans des conditions de plus en plus difficiles ! Beaucoup libèrent leur direction, laissant la place à des jeunes insuffisamment formés ou à des adjoints non volontaires, commis d'office. Ce qui était il y a quelques années une promotion devient maintenant la dernière fonction à demander »

« J'ai adoré ce métier mais je suis très contente de partir, tant je suis épuisée et écoeurée surtout depuis que j'ai fait la folie de prendre une direction. »

L' « **usure physique** », (plus particulièrement les troubles du rachis lombaire et cervical, problèmes d'articulations, problème de voix...) constitue un **sujet de**

préoccupation majeure de la plupart des enseignants en fin de carrière, notamment les professeurs d'EPS.

« 65 ans devant des collégiens en Education Physique et sportive, un véritable exploit ! »

« J'ai une double hernie discale qui est due essentiellement aux manipulations de matériel lourd ainsi qu'aux parades à froid. Je devrais être arrêté depuis 2 ans à cause de cela, or, je n'ai jamais pris un seul jour de congé pour ce motif car il n'y a pas de reconnaissance de cette maladie. »

La détérioration du comportement des élèves (manque de respect, manque de motivation et baisse du niveau) **est également une critique fréquente**, principalement de la part des professeurs de collèges, voire de lycées professionnels.

« Certains élèves de collège sont devenus vraiment très pénibles et insolents »

« Il va sans dire que depuis que j'enseigne (1972), j'ai constaté une transformation du comportement des élèves, disons, moins attentifs, moins intéressés, moins motivés, bref, bon nombre d'entre eux assistent bon gré, malgré aux cours ! »

D'autres motifs de détérioration des conditions de travail sont mentionnés :

- **Le manque d'insonorisation des locaux**, entraînant des difficultés croissantes à supporter le bruit surtout en maternelle et primaire
- **Les effectifs des classes :** *« Si je dois enseigner jusqu'à 65 ans comment est-ce possible avec 30 élèves par classe ? »*
- Le manque d'ergonomie des postes de travail : *« Problèmes de sièges et de bureaux mal adaptés à la position de travail »*
- Le manque d'hygiène et de propreté des locaux et sanitaires : *« pas assez de propreté dans les classes, couloirs et sanitaires : le CHS n'a pas assez de pouvoir de contrôle »*

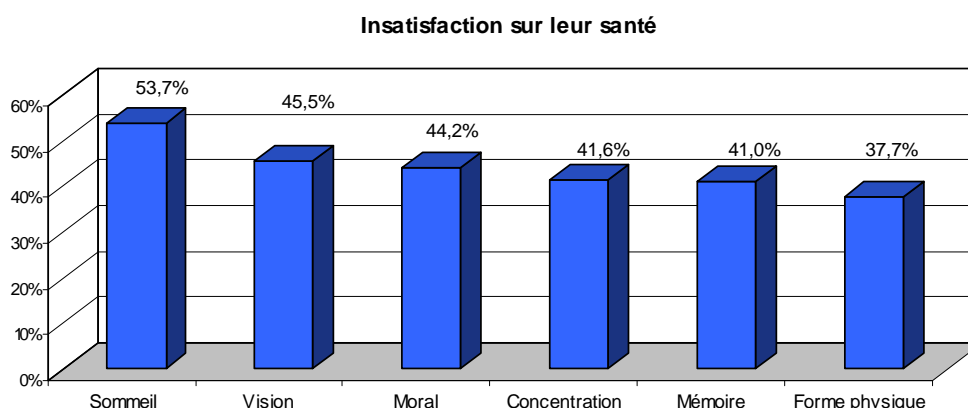
Des problèmes spécifiques aux TZR sont également soulignés. Une catégorie d'enseignants, qui souffrent :

- d'être amenés à enseigner devant des publics pour lesquels ils n'ont pas été formés (classes SEGPA, lycées professionnels),
- d'une progression de carrière jugée insuffisante,
- et des difficultés à gérer avec l'âge les changements constants de postes et l'incertitude qui en découlent chaque année.

3.1.4 Perception de leur santé

Globalement, 65,4% des répondants décrivent leur état de santé comme plutôt satisfaisant, voire très satisfaisant contre 32,1% qui sont non-satisfaits (dont 7,2% qui ne le sont pas du tout).

Plus particulièrement, les problèmes de santé concernent leur sommeil (53,7%), leur vision (45,5%), leur moral (44,2%), leur capacité de concentration (41,6%), leur mémoire (41,0%) et leur forme physique (37,7%).



Perception de leur santé par profession

Perception santé	Profession						Total Professions
	agrégé	certifié	enseignant du supérieur	Prof. des écoles	PEGC	PLP	
Santé++	14,8%	7,5%	20,0%	9,0%	4,2%	9,0%	9,1%
Santé+	61,7%	55,4%	70,0%	59,1%	52,8%	61,4%	58,0%
Santé-	20,9%	27,0%	10,0%	25,2%	32,6%	24,7%	25,5%
Santé--	2,6%	10,2%	0,0%	6,8%	10,4%	4,8%	7,4%

Santé Pas satisfait de ...	Profession						Total professions Non satisfaits
	agrégé	certifié	enseignant du supérieur	Prof. des écoles	PEGC	PLP	
Forme physique	27,4%	42,0%	18,0%	37,2%	41,6%	34,7%	37,7%
Moral	33,2%	48,1%	22,4%	44,2%	52,0%	39,8%	44,2%
Sommeil	41,9%	54,1%	34,0%	55,0%	64,9%	50,9%	53,8%
Capacité de concentration	30,8%	41,6%	23,4%	43,2%	39,0%	47,0%	41,6%
Capacité vocale face à une classe	19,6%	26,8%	10,2%	26,5%	28,6%	31,1%	26,2%
Audition	33,9%	35,3%	16,3%	36,9%	41,2%	38,8%	36,3%
Vision	38,2%	39,7%	34,7%	49,6%	44,2%	39,6%	45,5%
Mémoire	31,6%	39,8%	26,5%	43,0%	39,6%	41,9%	41,1%

- Perception de sa santé plus positive que l'ensemble des professions
- Perception de sa santé plus négative que l'ensemble des professions

- Les enseignants en collège sont les moins satisfaits de leur santé. Ils souffrent principalement d'une forme physique insuffisante ainsi que de troubles de la vision. Les PEGC enseignant en collège ont plus particulièrement des troubles du sommeil, alors que les certifiés déplorent un moral « en berne ».

- Les PLP eux sont insatisfaits de leur capacité de concentration et de leur puissance vocale face à la classe.
- Les agrégés et enseignants de l'Enseignement Supérieur sont globalement beaucoup plus satisfaits de leur état de santé.

Les consultations et arrêts de travail

82% des répondants déclarent avoir consulté un médecin depuis le début de l'année scolaire 2007-2008, en moyenne 3,4 fois.

37% disent avoir été en arrêt de travail, en moyenne 1,6 fois depuis le début de l'année scolaire, pour une durée totale moyenne d'environ 6 jours.

Le plus souvent, les arrêts ont eu pour cause une maladie infectieuse (43,2%), la fatigue (30,9%), le stress (25,2%), des interventions chirurgicales (13,3%) et des maladies chroniques (11,0%).

Parmi les 37% qui déclarent avoir été en arrêt de travail depuis le début de l'année, les professeurs des écoles souffrent davantage de maladies infectieuses que les autres enseignants ; les PEGC sont plus souvent arrêtés pour cause de stress et les certifiés pour cause de fatigue.

Les services sociaux ou médicaux de l'Education nationale et de la MGEN

Sur l'ensemble des répondants, 90% n'ont pas eu recours aux services médicaux ou à un médecin de prévention de l'Education nationale.

Seuls 1,2% bénéficient actuellement d'un poste adapté. De façon similaire, très peu de répondants ont bénéficié d'un dispositif PAS de la Mgen (0,5%) ou ont eu recours aux services sociaux de l'Education nationale (3%).

Globalement, la quasi-totalité des répondants (92%) estime que l'employeur Education Nationale doit développer des actions dans le domaine de la santé.

Les allocations journalières de la MGEN

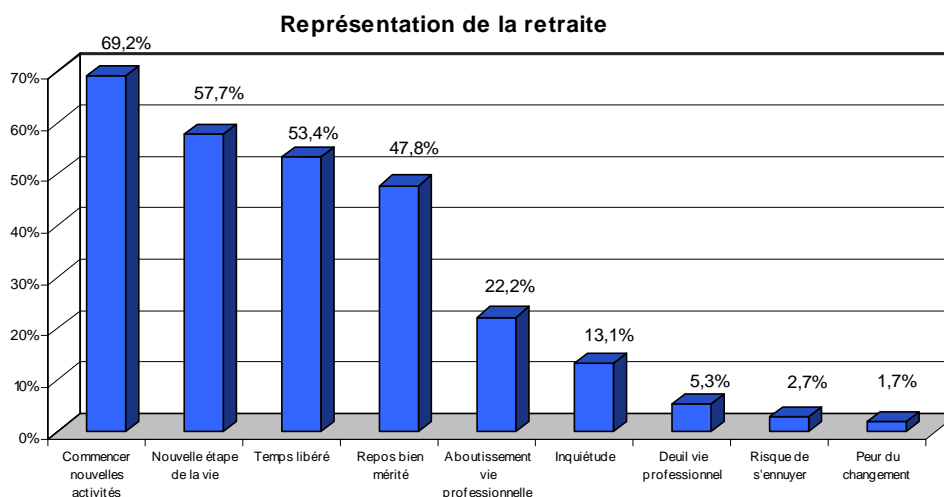
5% des répondants ont bénéficié des allocations journalières de la MGEN, pour une durée moyenne de 69 jours.

Près de la moitié (49%) estime que l'accompagnement de leur complémentaire santé est insuffisant sur les questions de santé au travail. Cette critique est également adressée aux syndicats, à qui 65% reprochent leur manque d'investissement sur le sujet.

75% des répondants pensent que l'existence d'une commission d'hygiène et de sécurité dans leur établissement serait utile.

3.1.5 Perception de la retraite

De manière générale, pour la plupart des répondants, la retraite représente l'opportunité de commencer de nouvelles activités (69,2%), une nouvelle étape de la vie (57,7%), du temps libéré (53,4%), mais également un repos bien mérité (47,8%).



Perception de leur retraite par profession

	Perception de la retraite (Multi réponses)	agrégé	certifié	enseignant du supérieur	Prof. des écoles	PEGC	PLP	Total Professions
Représentation positive	Aboutissement d'une vie professionnelle	18,3%	22,3%	21,2%	21,1%	33,1%	32,0%	22,2%
	Repos mérité	44,4%	48,8%	21,2%	49,6%	56,5%	45,5%	47,8%
	Temps libéré	63,9%	53,9%	55,8%	53,5%	48,7%	45,5%	53,4%
	Opportunité de commencer de nouvelles activités	62,2%	66,3%	75,0%	72,1%	72,1%	69,1%	69,2%
	Nouvelle étape de la vie	61,0%	56,2%	59,6%	58,9%	50,0%	57,9%	57,7%
Représentation négative	Peur changement	2,1%	1,3%	1,9%	1,9%	2,6%	1,1%	1,7%
	Deuil vie professionnelle	7,9%	5,6%	9,6%	5,1%	3,9%	3,4%	5,3%
	Risque de s'ennuyer	2,9%	2,7%	1,9%	2,7%	1,9%	1,1%	2,7%
	Inquiétude	14,5%	12,8%	13,5%	14,0%	9,7%	7,9%	13,1%

■ Perception de sa retraite plus positive que l'ensemble des professions

■ Perception de sa retraite plus négative que l'ensemble des professions

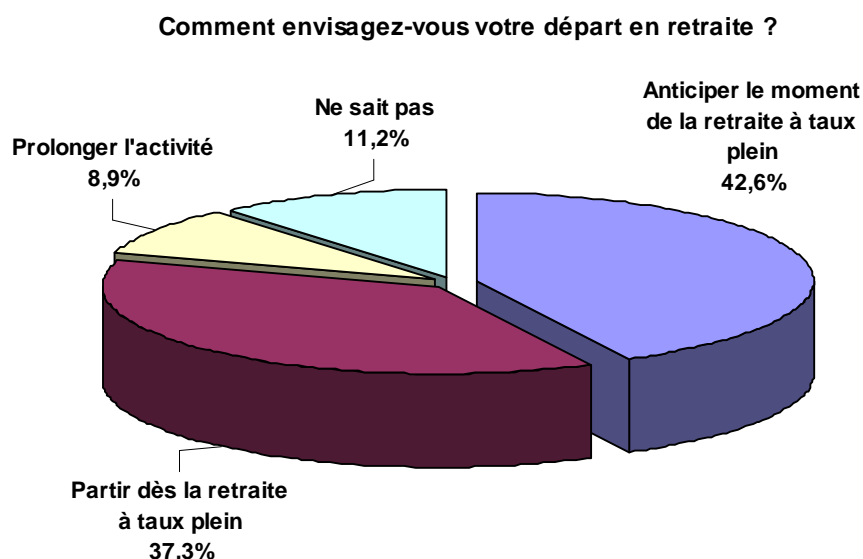
- Les enseignants exerçant en collège ont une vision très positive de la retraite, qu'ils perçoivent comme une "délivrance" et plus que les autres comme "un repos bien mérité" et l'"aboutissement d'une vie professionnelle" : une perception de la retraite, qui s'explique par le fait qu'il s'agit d'enseignants en souffrance, insatisfaits de leur santé. Notamment, les PEGC enseignant en collège perçoivent également la retraite comme l'« opportunité de commencer de nouvelles activités ».
- Les professeurs des écoles ont une vision partagée de la retraite. Ils la perçoivent comme "un repos bien mérité", l'"opportunité de commencer de nouvelles activités" mais éprouvent également une certaine "inquiétude".
- Les agrégés et enseignants du supérieur ont une représentation plutôt négative de la retraite, qu'ils perçoivent comme le "deuil de leur vie professionnelle".

90% des répondants sont préoccupés par l'allongement éventuel de leur carrière. En moyenne, ils envisagent de partir à la retraite vers 60 ans.

Choix de leur moment de départ en retraite

La population de l'enquête se répartit en 4 groupes distincts :

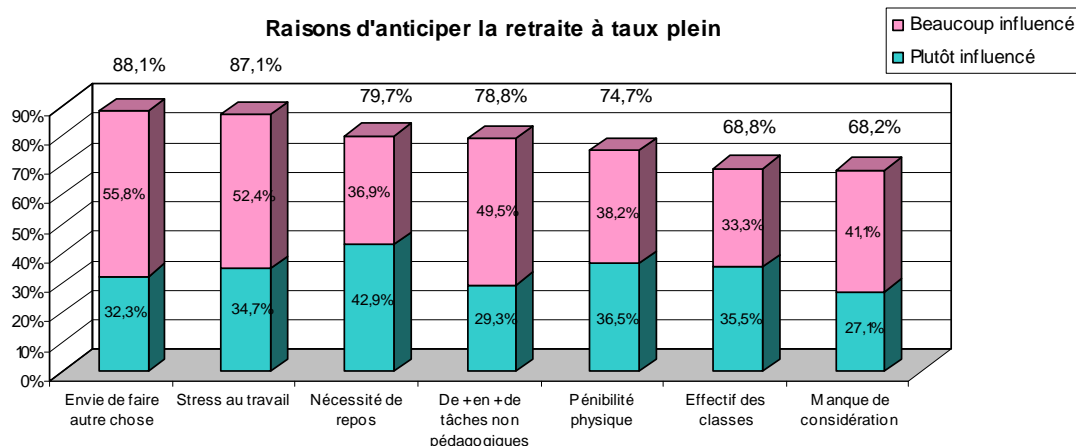
- 1) 42,6% des répondants envisagent d'**anticiper le moment où ils auront une retraite à taux plein** (c'est-à-dire dès que « possible » en fonction de la réglementation donc 60 ans pour la majorité, possibilité de partir à 55 ans pour les services actifs et possibilités de départs anticipés pour les mères de 3 enfants et plus).
- 2) 37,3% envisagent de **partir dès qu'ils pourront bénéficier d'une retraite à taux plein** (ce qui peut les amener à partir après 60 ans).
- 3) seulement 8,9% souhaitent **prolonger leur activité** (c'est-à-dire partir après avoir obtenu une retraite à taux plein).
- 4) 11,2% n'ont **pas d'avis sur la question ou sont dans l'expectative**



On pourra noter que les enseignants exerçant en collège ont un avis différent de celui de la population totale des répondants à cette question. En effet, les enseignants en collège sont une majorité à envisager de partir en retraite **dès qu'ils pourront bénéficier d'une retraite à taux plein** (43,4%), alors que la majorité des répondants du questionnaire a répondu souhaiter **anticiper le moment où ils auront une retraite à taux plein** (42,6%).

Raisons essentielles de leur choix ou de leur détermination

1) Anticiper la retraite à taux plein (42,6%)



■ % de répondants étant **beaucoup** influencés par ces raisons d'anticiper la retraite à taux plein

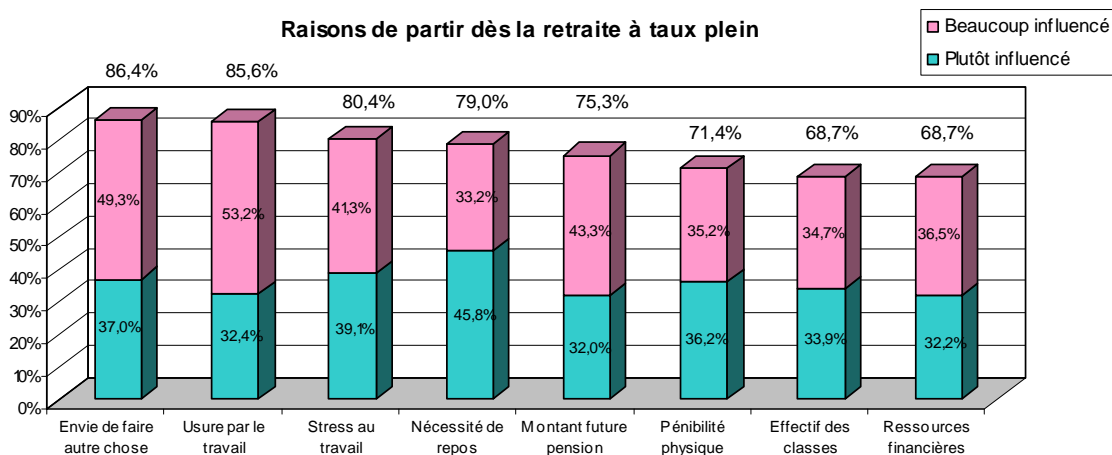
■ % de répondants étant **plutôt** influencés par ces raisons d'anticiper la retraite à taux plein

Exemple de lecture : Pour 88,1% des répondants ayant choisi d'anticiper leur départ à la retraite, « l'envie de faire autre chose » influence leur choix, dont 55,8%, qui sont beaucoup influencés par cette raison.

Les enseignants, qui envisagent de partir en retraite avant de pouvoir bénéficier d'un taux plein, le font pour 2 raisons majeures :

- l'envie de faire autre chose
- le stress au travail.

2) Partir à la retraite à taux plein (37,3%)



■ % de répondants étant **beaucoup** influencés par ces raisons de partir dès leur retraite à taux plein

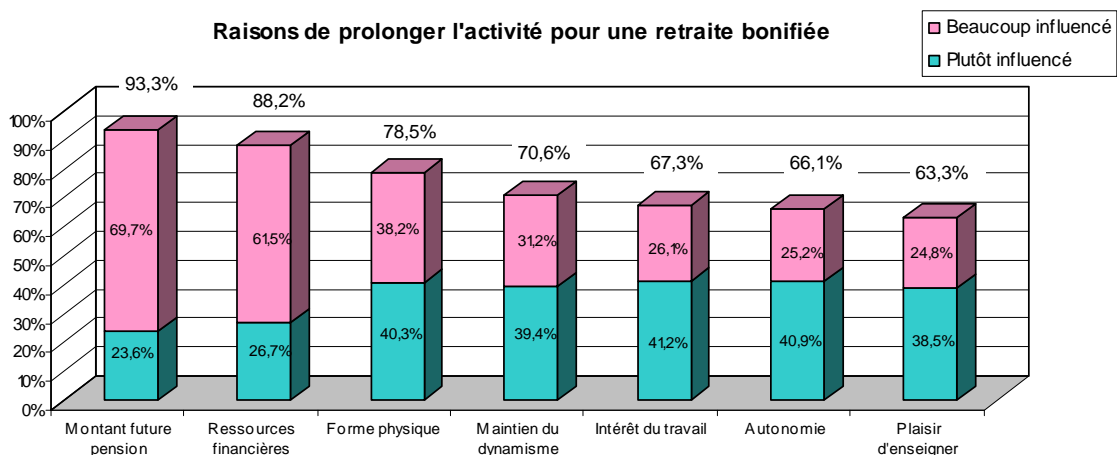
■ % de répondants étant **plutôt** influencés par ces raisons de partir dès la retraite à taux plein

Exemple de lecture : Pour 80,4% des répondants ayant choisi de partir dès la retraite à taux plein, le « stress au travail » influence leur choix, dont 41,3%, qui sont beaucoup influencés par cette raison.

Les enseignants, qui envisagent d'attendre le nombre d'annuités suffisantes pour percevoir un taux plein, sont motivés par :

- l'envie de faire autre chose
- l'usure engendrée par leur travail
- le montant de leur future pension, qui serait insuffisant s'ils partaient plus tôt.

3) Prolonger l'activité pour une retraite bonifiée (8,9%)



% de répondants étant **beaucoup** influencés par ces raisons de prolonger leur activité pour une retraite bonifiée

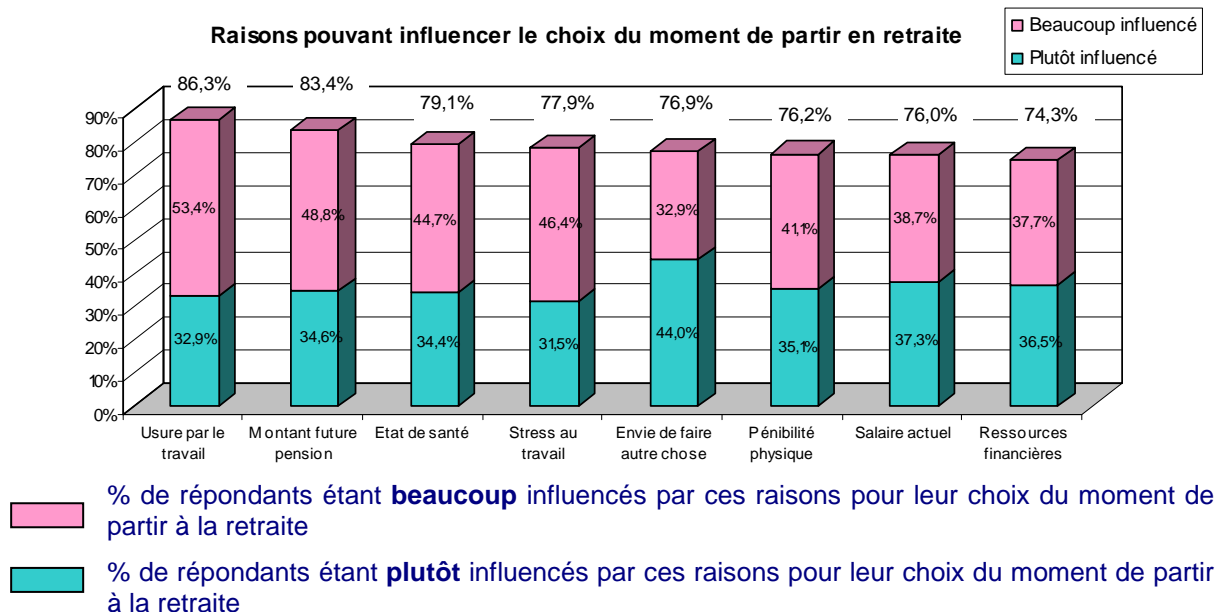
% de répondants étant **plutôt** influencés par ces raisons de prolonger leur activité pour une retraite bonifiée

Exemple de lecture : Pour 93,3% des répondants ayant choisi de prolonger leur activité, le « montant de leur future pension » influence leur choix, dont 69,7%, qui sont beaucoup influencés par cette raison.

Trois raisons majeures justifient un départ tardif :

- des raisons financières : obtention d'un meilleur niveau de pension et amélioration des ressources du ménage
- l'intérêt pour le métier
- la chance de bénéficier d'une bonne santé.

4) Sans avis sur le moment où ils envisagent de partir en retraite (11,2%)



Exemple de lecture : Pour 79,1% des répondants ne sachant pas encore à quel moment ils partiront en retraite, leur « état de santé » influencera leur choix, dont 44,7%, qui seront beaucoup influencés par ce facteur.

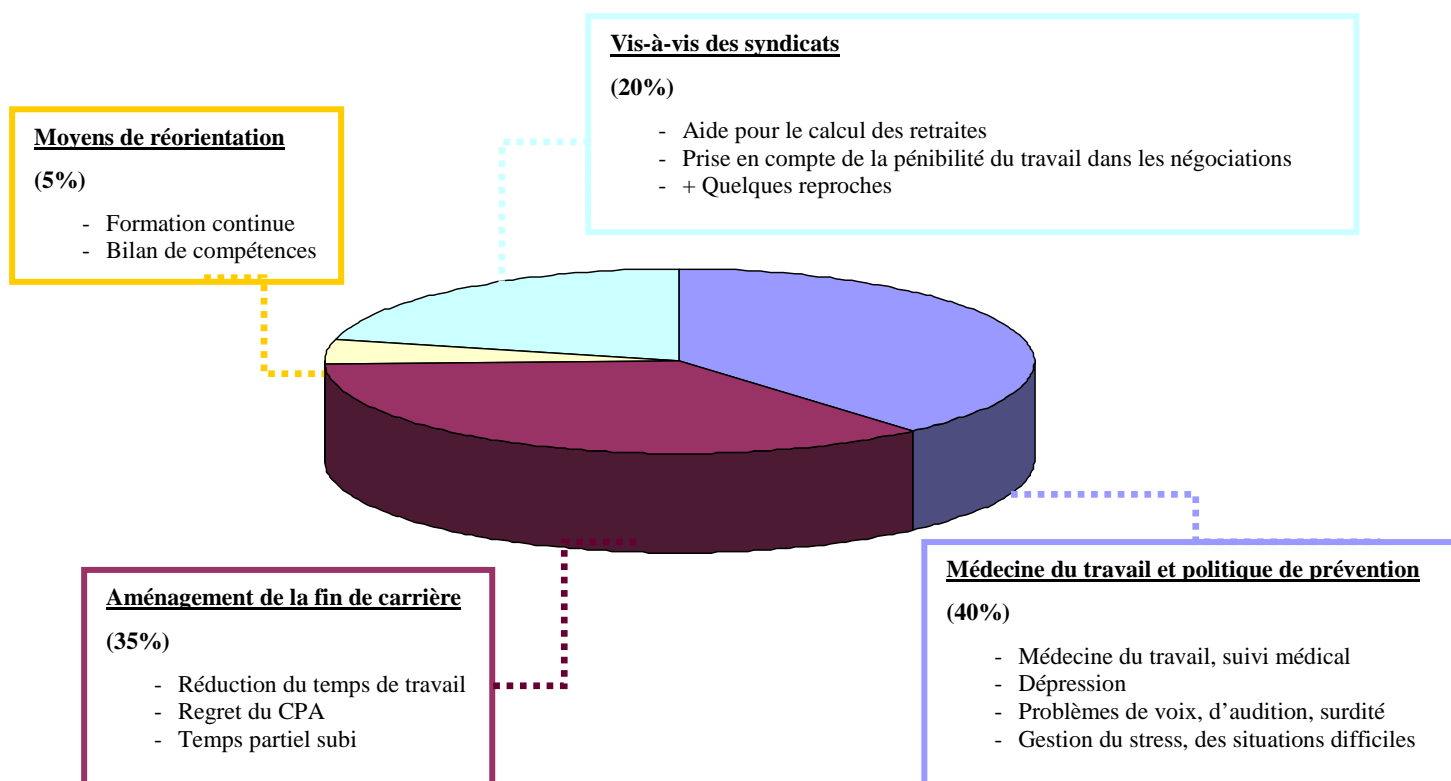
Les indécis sont en fait partagés entre l'envie de partir car ils se sentent « usés » et le besoin de poursuivre leur activité pour des raisons financières.

58% des répondants souhaiteraient, d'ici leur départ à la retraite, bénéficier de mesures d'aménagement de leur temps de travail et 28% d'un poste adapté.

22% souhaiteraient se reconvertir avant leur départ à la retraite, en moyenne vers l'âge de 54 ans. 34% (soit 7,5% des répondants) souhaitent occuper un autre emploi à l'Education Nationale (hors enseignement).

3.1.6 Leurs attentes

Les attentes exprimées spontanément peuvent être regroupées autour de 4 thèmes principaux (cf graphique ci-dessous) :



Médecine du travail et politique de prévention

- **L'absence de médecine du travail et le souhait de voir le ministère de l'Education Nationale appliquer la législation du travail reviennent de façon récurrente dans l'expression des attentes.**

« Il serait important d'avoir un suivi médical régulier au sein de l'Education Nationale comme dans beaucoup d'autres branches d'activité. Aucune médecine du travail chez nous, c'est honteux ! »

« Je trouve inadmissible qu'il n'y ait aucun suivi des enseignants par la médecine du travail. En maternelle, nous sommes sans cesse en contact avec de jeunes enfants qui toussent, postillonnent, je n'ai même pas droit à une radio des poumons comme autrefois, je dois payer mon vaccin contre la grippe afin de ne pas manquer alors que dans d'autres administrations, il y a des vaccinations prévues pour ceux qui le souhaitent. Même mon médecin de famille en est étonné. Nous sommes vraiment mal lotis »

- **La volonté de voir l'employeur « Education Nationale » développer une politique de prévention santé est également largement évoquée. La prévention souhaitée concerne les pathologies ou problèmes suivants :**
 - audition,
 - voix,
 - gestion du stress et des situations difficiles,
 - dépression.

Ces attentes concernent l'ensemble des professions.

« J'ai toujours la passion de ma discipline mais je sens une usure terrible (conditions de travail, âge ?). La voix est l'un des principaux outils et il faut s'en occuper dès l'IUFM : apprendre à la placer, la travailler, la protéger...tout au long de la carrière »

« J'aimerais que la médecine de l'Education Nationale nous donne des conseils pour pouvoir préserver notre voix et nous aider à nous déstresser »

Aménagement de la fin de carrière

La deuxième préoccupation exprimée spontanément par les enseignants concerne **l'aménagement de la fin de carrière**. Cette attente est plus fortement évoquée par les enseignants en collèges, lycées et les professeurs des écoles.

- En terme d'aménagement de fin de carrière, **la plupart des attentes se concentrent sur une réduction du temps de travail en fin de carrière, avec son corollaire le regret de la CPA ancienne formule** (travail à temps partiel (50%), rémunéré à hauteur de 80%) ; la nouvelle formule* étant jugée trop pénalisante en terme de revenus. Une attente de réduction du temps de travail, estimée cruciale pour les enseignants en fin de carrière, de retour d'une longue maladie (cancer)

« Je me sens abandonnée par le système, je regrette l'ancienne CPA et suis mal informée sur la nouvelle. Je demande un temps partiel l'an prochain parce que je n'y arrive plus et je ne trouve pas normal ce sacrifice financier »

« Quel dommage cette disparition de la CPA et du CFA ».

« Le CFA (Congé de Fin d'Activité) et la CPA (Cessation Progressive d'Activité) ancienne formule étaient très adaptés aux fins de carrière. Il faut y revenir. Par ailleurs, les pré-retraités pourraient enseigner à temps partiel et compléter par d'autres tâches (sur la base du volontariat) ce qui améliorerait la vie des établissements : aide à l'animation des CDI (pauvres en personnel), maintenance et/ou animation des salles multimédia etc. »

*CPA dégressive : 80 % pendant les deux premières années avec 6/7 du traitement et des indemnités perçues auparavant ; puis, jusqu'à leur sortie définitive du dispositif : 60 % du temps de travail avec 70 % du traitement et des indemnités perçues auparavant ; CPA fixe avec une quotité de travail de 50 % et une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant.

- D'autres attentes concernent la **possibilité de changer de fonctions, avec :**
 - **une réduction du temps de travail devant les élèves en fin de carrière (postes adaptés) :**
 - pour alléger la pénibilité du métier

« Je pars en retraite en juin 2008. Je pense qu'il faudrait prévoir des aménagements d'emploi du temps vers 55 ans en limitant le temps de présence devant les élèves et en proposant d'autres activités aux enseignants. »

« L'Education Nationale informe très peu ses fonctionnaires sur la possibilité d'occuper des postes adaptés en fin de carrière pour les personnels usés. »
 - pour réduire le « déphasage » ressenti par les enseignants avançant en âge face à des adolescents en collège

« Comment travailler à taux plein avec toujours le même dynamisme (physique) jusqu'à un âge avancé dans un collège bondé d'adolescents pleins de vie ?? Le décalage est évident »
 - pour éviter la perte de confiance en soi, générée par la difficulté à gérer des classes surchargées de maternelle voire de primaire au-delà de 60 ans.

« Je ne me vois pas rester en maternelle jusqu'à 62 ans »
 - **Les fonctions envisagées hors enseignement, mais au sein de l'Education Nationale, sont les suivantes :**
 - Aide à l'animation des CDI
 - Maintenance et/ou animation de salles multi média
 - Bibliothèque
 - Prévention santé des élèves
 - Tutorat d'enseignants débutants
 - Conseiller pédagogique
 - Psychologue scolaire
- D'autres enseignants évoquent une **reconversion totale en fin de carrière, hors Education nationale**, avec réorientation au sein de la Fonction Publique grâce à la **mobilité interministérielle**.

« J'aimerais beaucoup occuper un poste dans un autre ministère, la justice, par exemple (délinquance juvénile) dans mon département près de chez moi. Les militaires en retraite bénéficient tous d'une reconversion dans d'autres ministères, EN notamment, s'ils le souhaitent grâce à des stages de remise à niveau. Sommes-nous plus bêtes pour ne pas y parvenir ? »

« Il serait souhaitable qu'il y ait un choix de mobilité professionnelle plus grand dans et hors l'éducation nationale pour éviter l'usure des enseignants et leur baisse d'entrain auprès des jeunes ou des enfants. »

- Une minorité d'enseignants souhaitent un **accroissement du nombre de postes de réadaptation**, surtout en fin de carrière et après une longue maladie.

« Les postes de réadaptation ne devraient pas nécessiter autant de démarches; ayant déjà eu à fréquenter les médecins pour un cancer il y a 8 ans, je ne me sens pas la force d'entreprendre encore des démarches. »

Attentes vis-à-vis de l'employeur Education Nationale

Les attentes de reconversion en fin de carrière conduisent une partie des enseignants à formuler des revendications à l'employeur Education Nationale :

- **Formation continue tout au long de la carrière d'enseignant qui permet une adaptation continue de l'exercice professionnel**
- **et bilan** de compétences.

« J'aimerais effectivement m'entretenir avec quelqu'un qui pourrait m'aider à trouver une autre activité »

« On m'a affirmé l'impossibilité d'un bilan de compétences. Je n'ai jamais pu obtenir un bilan des opportunités de reconversion dans l'Education Nationale ou ailleurs dans la Fonction Publique ».

Attentes vis-à-vis des syndicats

Les enseignants et plus particulièrement les professeurs des écoles, les enseignants en collèges, en lycées professionnels ont souhaité exprimer reproches et attentes à l'égard des syndicats :

- **Attentes d'une aide pour le calcul des retraites**, notamment dans le cas complexe de multi-carrières et pour les enseignants en situation de handicap
 - « J'ai exercé d'autres métiers hors Éducation nationale ; j'ignore d'ailleurs comment le calcul se fait et s'additionne avec mon travail actuel. »*
- **Reproches** : une prise en compte insuffisante dans les négociations avec le gouvernement sur la retraite
 - de la pénibilité du travail
 - des interruptions dans la carrière pour élever des enfants
 - de l'écart de comptabilisation des enfants dans le calcul de la retraite entre secteur privé et Education Nationale
 - des enseignants ayant atteint le nombre de trimestres de cotisation avant l'âge de 60 ans et qui sont obligés de continuer à travailler jusqu'à cet âge, sans en retirer d'avantage financier.

« Ayant 43 ans de cotisation à la Sécurité sociale, j'aurais aimé quitter le monde professionnel en bon état de santé alors qu'aujourd'hui je l'ai perdue, la santé morale et la santé physique....et suis obligée d'attendre mes 60 ans pour partir alors que j'ai atteint depuis un moment le nombre d'années cotisées.... Triste France! »

« Que dire aussi de cotiser pendant près de 42 ans sans en tirer aucun profit ».

3.2 Les différentes typologies

Des analyses en composantes multiples (ACM) ont été réalisées. Ce type d'analyse permet d'associer des caractéristiques interdépendantes, constituant ainsi des typologies, décrivant des profils-types.

Ces 4 profils correspondent à la population de répondants au questionnaire qui sont issus de la question concernant le choix du moment de départ en retraite :

Envisagez-vous de partir en retraite :

- en anticipant le moment où vous auriez une retraite à taux plein ? → « *Partir AVANT* » dénommés dans l'enquête « **Les impatients de partir** »,
- dès que vous pourrez bénéficier d'une retraite à taux plein ? → « *Partir À L'HEURE* » dénommés dans l'enquête « **Les ponctuels** »,
- tardivement, en prolongeant votre activité pour avoir une retraite bonifiée ? → « *Partir APRES* » dénommés dans l'enquête « **Les préservés** »,
- n'a pas d'avis → dénommés dans l'enquête « **Les indécis** ».

Les impatients de partir

3.2.1 Portrait d'un enseignant qui souhaite anticiper la retraite à taux plein (42,6%)

- Âgé de 54 ans en moyenne,
- très préoccupé par l'allongement éventuel de sa carrière.
- Une **perception négative de son métier** :
 - perçu comme moins « passionnant, enrichissant »
 - et plus « stressant, décevant » que la moyenne des professeurs des écoles.
 - Des difficultés à supporter le bruit, le rythme de travail, ainsi que le comportement des élèves,
 - ne fait pas d'heures supplémentaires,
 - ne recommande pas à son entourage la voie professionnelle qu'il a choisie
 - et souhaite bénéficier d'un aménagement du temps de travail.
- **Plutôt insatisfait de son état de santé**, il déplore un moral bas, des troubles du sommeil, de la concentration et a plus d'arrêts de travail que la moyenne.
- Une **représentation de la retraite très positive**, perçue comme un « repos bien mérité » et du « temps libéré ». Compte tenu de sa perception négative du métier et de sa santé, la retraite est envisagée par lui comme une délivrance.

Ce profil rassemble une proportion plus élevée de professeurs des écoles « épuisés ».

Les ponctuels

3.2.2 Portrait d'un enseignant qui envisage de partir dès la retraite à taux plein (37,3%)

- Âgé de 54 ans en moyenne,
- peu préoccupé par l'allongement de sa carrière,
- fait des heures supplémentaires.
- Une **perception plutôt plus positive de son métier** que la moyenne des enseignants :
 - le trouve plus intéressant,
 - moins stressant et moins décourageant,
 - satisfait d'avoir choisi cette voie professionnelle.
 - A noter que les PEGC de ce profil se disent plus fatigués que les autres catégories ; ce qui explique en partie leur volonté de ne pas prolonger leur activité.
- **Plutôt satisfait de son état de santé**, il se plaint moins de son moral et souffre moins de troubles du sommeil et de la concentration que la moyenne des enseignants. A souligner la satisfaction plus élevée des agrégés sur leur santé. Ce profil rassemble également les PEGC les plus satisfaits de leur santé, alors que la moyenne de la profession est plutôt plus négative que les autres sur le sujet.
- Une **vision mitigée de sa retraite** :
 - pour les PEGC et les certifiés, la retraite représente un « repos bien mérité », du « temps libéré », une « nouvelle étape de la vie », qui pour certains génèrent une « certaine inquiétude », voire la « peur du changement ».
 - Les agrégés de cette catégorie ont une vision plus positive de la retraite que l'ensemble des agrégés. Seuls 4% (contre 8% de la moyenne des agrégés) l'envisagent comme le « deuil de la vie professionnelle » et plus de 65% comme une « opportunité de commencer de nouvelles activités ».

Ce profil rassemble une grande partie des PEGC, des certifiés et des agrégés.

Les préservés

3.2.3 Portrait d'un enseignant qui envisage de prolonger son activité pour une retraite bonifiée (8,9%)

- Plus « jeune » que dans les autres profils (51 ans en moyenne),
- pas du tout préoccupé par l'allongement de sa carrière.
- Une **perception très positive du métier** (75% de satisfaits contre 61% en moyenne, toutes professions confondues et 16% sont mêmes très satisfaits) :
 - juge son métier plus « passionnant », « enrichissant » que les autres (8 points au-dessus de la moyenne) et moins « fatigant » ou « stressant »,
 - ne souhaite pas d'aménagement de son temps de travail,
 - rencontre beaucoup moins de difficultés dans son travail,
 - et recommande même cette voie professionnelle à son entourage.
- **Très satisfait de son état de santé** (78% de satisfaits contre 67% pour la moyenne des répondants) :
 - il déplore moins de baisse de son moral (seulement 26% contre 44%), moins de troubles de la concentration et de la mémoire que la moyenne et a beaucoup moins d'arrêts de travail (seulement 28% contre 37%).
- Une **vision de la retraite très négative**, qu'il perçoit comme le « deuil de sa vie professionnelle » (17% contre 5% en moyenne) et qu'il envisage avec une « certaine inquiétude ».

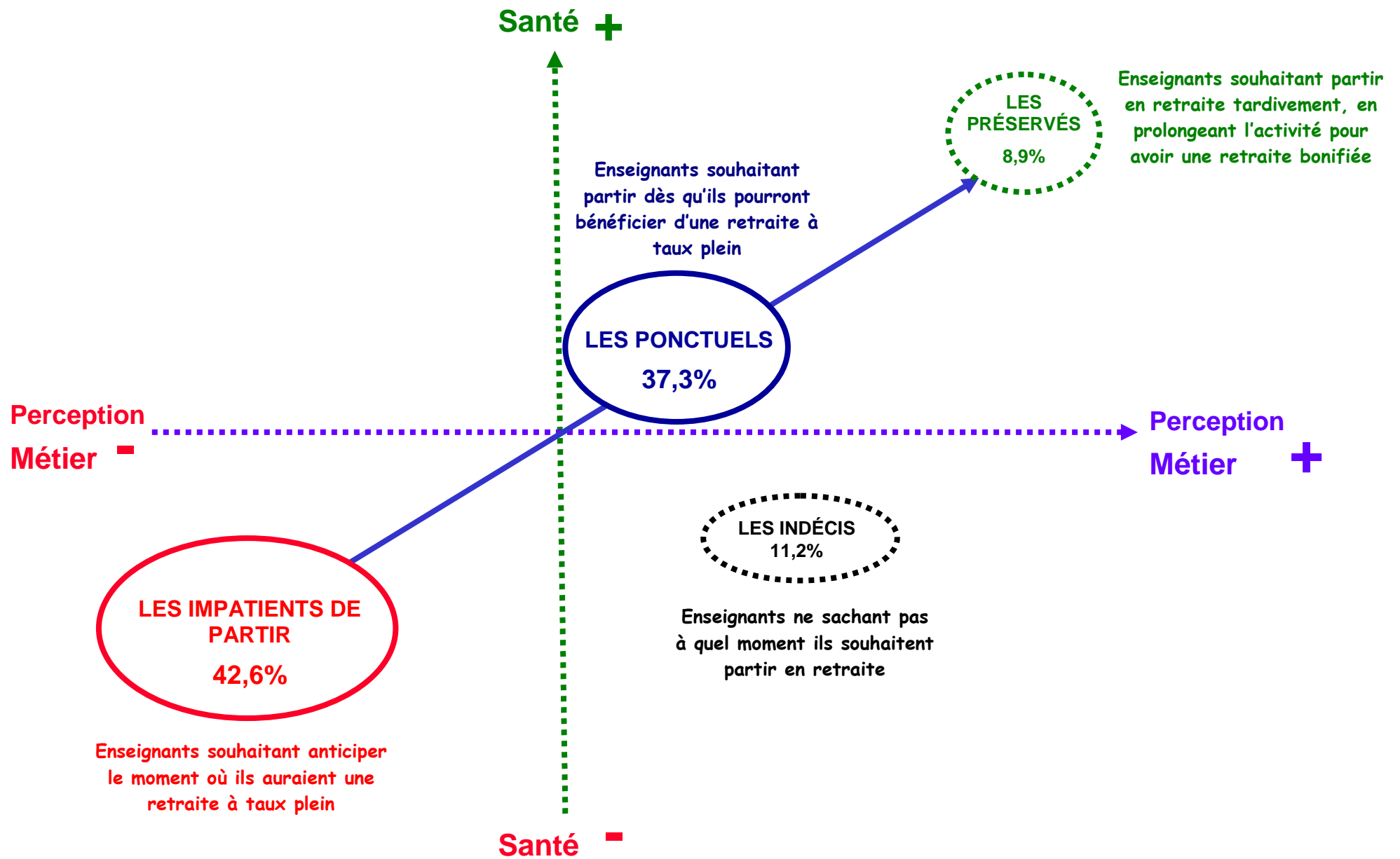
Ce profil rassemble 60 % des enseignants du supérieur, les agrégés sont sur-représentés.

Les indécis

3.2.4 Profil du enseignant qui ne peut se prononcer sur le moment de son départ en retraite (11,2%)

- Âgé de 56 ans en moyenne,
- peu préoccupé par l'allongement de sa carrière.
- Une **perception plutôt positive de son métier**, légèrement au-dessus de la moyenne (63% contre 61% pour l'ensemble des professions). A noter que ce sont les agrégés « indécis » qui rehaussent le niveau de satisfaction de ce profil sur le métier :
 - l'indécis juge son métier plus passionnant et enrichissant que la moyenne des autres professions (7 points au-dessus) et moins éprouvant et décevant (10% contre 14% en moyenne).
- **Globalement moins satisfait de sa santé** (37% d'insatisfaits contre 33% et plus particulièrement 42% chez les certifiés), il éprouve une certaine inquiétude sur sa forme physique mais affiche un bon moral.
- Une **vision plus négative de sa retraite** que l'ensemble des professions : il la perçoit comme le « deuil de sa vie professionnelle », l'envisage avec une « certaine inquiétude » (18% contre 13%) et aspire à un « repos bien mérité ».

Dans ce profil, l'ensemble des catégories d'enseignants présente les mêmes proportions.



4 Voies d'exploration complémentaire

Une enquête riche qui pourrait donner lieu à des travaux complémentaires : recueil de données potentiellement segmentantes sur la perception de la fin de carrière, telles que la situation familiale et la taille de l'établissement.

Cette enquête et les attentes exprimées démontrent la nécessité de prolonger les travaux de réflexion en cours sur la fin de carrière des enseignants, notamment sur :

- l'identification des facteurs de protection
- la prévention des facteurs de risque
- la recherche de solutions pour les fins de carrière les plus difficiles.