

## **La prise de parole des enseignants titulaires remplaçants**

**Xavière Lanéelle**

IUFM des Pays de la Loire - CREN EA 2661  
7 rue Dacier - 49000 Angers  
xaviere.laneelle@paysdelaloire.iufm.fr

---

*RESUME.*

Les enseignants titulaires de zone de remplacement ont pour mission de remplacer les professeurs absents dans l'enseignement secondaire en France. Leur statut et leurs conditions d'exercice occasionnent parfois un manque de reconnaissance, dont ils se plaignent. Parfois, ils choisissent la prise de parole pour dénoncer leur situation. Celle-ci peut parfois prendre la modalité de l'expression syndicale mais elle prend aussi de nouvelles formes numériques. Ils dénoncent ce qu'ils considèrent comme des injustices : multifonction, inégalité ou encore ce qu'il leur arrive de nommer «rupture de contrat moral».

---

*MOTS-CLES:*

Professeurs remplaçants - Conceptions de la justice - Reconnaissance  
- Syndicat - Dénonciation

Parmi les enseignants titulaires de l'enseignement secondaire en France figurent les titulaires de zone de remplacement (TZR) qui ont pour mission de remplacer leurs collègues absents. Ces enseignants ont des conditions d'emploi particulières dans le cadre de leur statut puisqu'ils peuvent être affectés à un remplacement à l'année (un TZR sur deux dans l'Académie de Nantes, où nous avons enquêté), mais ils peuvent être aussi rattachés à un établissement et appelés pour des remplacements. Ils connaissent ainsi de fortes discontinuités spatio-temporelles puisqu'ils sont amenés à changer d'établissement plusieurs fois dans l'année (parfois dans la même journée lorsqu'ils affectés sur plusieurs établissements simultanément) et au mieux d'une année sur l'autre : le maintien dans le même établissement est très aléatoire. De plus, ils sont parfois amenés à rester sans remplacement dans leur établissement de rattachement, privés dès lors de classes, d'élèves, à moins que la direction de leur établissement ne leur confie des tâches de soutien ou de surveillance. Cette situation n'est pas rare, en effet «le taux d'occupation des TZR varie entre 60 et 70 % au niveau national» [Grignon & Vallet, 1999]. Les TZR étaient 37 322<sup>1</sup> en 2001, formant 9,26% du total de l'effectif des enseignants. Ils enseignent dans toutes les matières mais sont particulièrement concentrés dans certaines matières (15,2% des TZR enseignent les Lettres, 15,2% les Langues vivantes, 10,9% les mathématiques) et dans l'enseignement général (88,6% d'entre eux).

Or, les TZR vivent parfois mal leurs conditions de travail, même s'ils ont souvent demandé ce type de poste au mouvement, souvent pour des raisons personnelles, et certains d'entre-eux prennent alors la parole pour dénoncer leur situation. Pour d'Albert O. Hirschman [1972] «la prise de parole s'oppose point par point à la défection». En effet, les titulaires remplaçants sont rares à pratiquer la défection, car «le fait d'abandonner une organisation est ressenti comme une décision qui coûte» d'autant plus des «droits d'entrée élevés pénalisent lourdement la défection». Ici, le concours est ce droit d'entrée élevé, compte tenu des faibles taux de réussite. La prise de parole est alors l'alternative pour exprimer son mécontentement envers l'organisation et elle «admet une multitude de degrés, du ronchonnement à peine perceptible à la récrimination violente». Elle formule des critiques expresses qui peuvent, dans certains cas, déboucher sur l'action. Ainsi un enseignant mécontent peut simplement se plaindre, murmurer, mais ensuite adhérer à un syndicat, voire s'engager dans une action collective.

Mais quels sont les griefs précis de la prise de parole des TZR?

Nous envisagerons d'abord les différentes modalités de la prise de parole: plainte, action collective, dénonciation puis nous verrons les différents griefs

---

<sup>1</sup> D'après la note d'information du MEN 00.52 in Le Floch [2002]

exprimés - au travers du prisme de leurs conceptions de la justice - envers l'organisation.

#### Dispositif méthodologique

Cette communication, qui s'inscrit dans une recherche plus large, repose sur une enquête qualitative menée avec des entretiens semi-directifs avec 25 TZR et des délégués syndicaux. Nous avons opéré un suivi longitudinal sur trois ans des TZR, lorsque celui-ci a été possible.

En outre, nous avons étudié un corpus de documents syndicaux (SNES, SGEN-CFDT et FO) mis à la disposition des TZR, soit sous forme de brochures, soit sous forme de tracts et de pages html déposées sur leurs sites internet. Enfin, nous avons étudié un corpus de dénonciations exprimées sur différents sites internet dédiés aux TZR et non-affiliés - au moins nommément- à des syndicats.

Commençons à observer les plaintes, l'entretien étant un lieu idéal pour l'exprimer.

### 1. La plainte

Les TZR se plaignent de ressentir des sentiments négatifs de mépris, d'atteinte à leur dignité, et autres dénis de reconnaissance. Ce sentiment se réfère à des principes dans différentes sphères comme l'a montré Axel Honneth [2000] qui distingue trois modèles de reconnaissance mutuelle, à travers lesquels nous étudierons ces plaintes.

En premier lieu, la reconnaissance est attendue dans la sphère professionnelle, où les individus doivent «jouir d'une estime sociale qui leur permet de se rapporter positivement à leurs capacités concrètes» [Honneth, 2000]. Ces «rapports d'estime sociale» reposent sur le système de référence d'une société qui définit la valeur sociale des caractères individuels en fonction «de la contribution qu'ils semblent pouvoir apporter à la réalisation des fins poursuivies par la société». Aujourd'hui, c'est le sentiment d'être utile à la collectivité, et l'autonomie professionnelle qui sont déterminants. Or, certains TZR se sentent inutiles et disent connaître une perte d'autonomie. Agnès (37 ans) en a souffert : *«j'avais pas d'heure à faire. Et ça toute l'année! (...) Vraiment pour moi, c'était inenvisageable que je sois payée à rien faire, à la fois en termes de gaspillage des fonds publics et puis ma compétence qui s'en va et que je voulais utiliser»*. On peut remarquer que la dénonciation, la prise de parole, accompagne ici le loyalisme [Hirschman, 1972], c'est à dire la fidélité à l'organisation et l'attachement dévoué à ses buts, puisqu' Agnès se soucie de l'utilisation des fonds publics.

En second lieu, les personnes attendent de la reconnaissance dans la sphère juridique. «Reconnaissance juridique» qui désigne «la relation dans

laquelle l'*alter* et l'*ego* se respectent réciproquement comme des sujets de droit, parce qu'ils ont l'un comme l'autre connaissance des normes sociales qui président, dans leur communauté, à la répartition légitime des droits et des devoirs» [Honneth, 2000]. Ici, le sentiment de mépris peut naître du non-respect du principe d'égalité: les TZR peuvent se sentir discriminés par rapport aux «*vrais profs*» (Sandrine, 28 ans), les «*profs normaux*» (Gaëlle, 32 ans), alors qu'ils ont réussi le même concours; mais aussi du manque de reconnaissance du chef d'établissement, de son adjoint ou de l'ensemble de l'administration. Ainsi en est-il de Jean (33 ans) qui a connu un épisode dépressif à la suite de ce qu'il a vécu comme «*une triple sanction (...) Un: on me met en Mayenne. J'ai pas demandé. Deuxième sanction pas d'heure, enfin à la fin on m'a donné du MOREA<sup>2</sup> pour ceux qui passent le bac mais ne suivent pas les cours. Une ou deux heures par semaine ! pas d'élèves. Deux : on a une note administrative, je reçois comme tous les collègues ma note administrative : zéro! Je vais le voir. Là on me dit: Monsieur, vous n'avez pas fait vos preuves, je peux pas vous mettre des points. Pas d'avancement pourquoi? Je ne suis pas prof, j'ai pas d'élèves!* » Pour conclure un peu plus tard : «*c'est un statut minable. Je suis un moins que rien*». Jean se sent en position de victime d'un jugement sans fondement, puisqu'il n'est pas responsable de sa situation, le mot sanction témoignant du jugement, lequel lui dénie l'égalité de statut avec les autres enseignants puisque, contrairement à eux, il n'a pas une note administrative conforme à ses capacités réelles. Le non-respect de l'égalité de traitement des fonctionnaires de même catégorie concerne ici la sphère du droit. Enfin, le manque de reconnaissance est vécu lorsqu'on leur fait effectuer des tâches qui ne sont pas en harmonie avec leur niveau de compétence comme Sandrine (28 ans) qui, lorsqu'elle est affectée à la documentation, raconte : «*j'allume les lumières, et je dis bonjour aux élèves et c'est tout. Je ne fais pas de prêt parce que la documentaliste ne le souhaite pas (...) la nature pédagogique de cette activité... je sais pas vraiment! Parce que j'éteins les lumières, bon et j'attends ... j'éteins et ensuite le lendemain je rallume*».

La troisième sphère de la reconnaissance chez Axel Honneth est celle de l'amour, on pourra s'étonner ici qu'elle apparaisse dans des situations professionnelles, néanmoins l'auteur l'étend à «*toutes les relations primaires qui, sur le modèle des rapports érotiques, amicaux ou familiaux, impliquent des liens affectifs*» [Honneth, 2000]. On peut dès lors l'envisager ici en étudiant les plaintes relatives aux relations confraternelles avec les collègues. Le témoignage d'Agnès (37 ans) est éloquent : «*l'entourage, les profs, me renvoyaient l'image de quelqu'un de privilégié qui n'avait pas de cours à faire, pas de copies, pas de ... et moi j'aurais tellement aimé avoir des élèves quitte à les trouver de temps en temps ennuyeux*» et «*tous les profs qui me disaient que je faisais rien. C'était pas méchant de leur part mais toujours :*

---

<sup>2</sup> Module de re-préparation à l'examen par alternance.

*ah tiens j'ai des copies, t'en veux pas?»* La jalousie, l'envie empêchant ici à la relation de s'établir sur un registre amical sinon collégial.

Il est important de souligner que ce manque de reconnaissance apparaît moins dans les cas où les TZR font un remplacement à l'année mais est fréquent lorsqu'ils sont durablement en situation de sous-emploi entre deux missions, or tous les TZR peuvent y être confrontés dans le cadre de leur mobilité professionnelle. Sur les 25 TZR que nous avons interviewés, 13 l'ont été au moins pendant quelques semaines mais parfois toute une année.

Envisageons maintenant la prise de parole comme action collective, lorsque «le membre d'une organisation en recourant à la prise de parole plutôt qu'à la défection cherche à modifier l'orientation, la production ou les manières de faire de la firme ou de l'organisation considérée» [Hirschman, 1972]. Ce qui est la vocation notamment des syndicats. Nous verrons maintenant dans un premier temps quelles sont les modalités privilégiées de cette autre forme de la prise de parole dans notre population d'enquête, étant bien entendu que du fait de son étroitesse, nous n'aurons pas l'ambition de généraliser. Cependant, même un échantillon restreint permet d'apercevoir des tendances. Puis dans un second temps, nous analyserons leurs griefs.

## **2. Les modalités de l'action collective**

La prise de parole est plus facile dans les organisations publiques, que dans les firmes, puisqu'elle peut se faire sans risque. D'ailleurs, aujourd'hui en France la fonction publique, et tout particulièrement l'EN, est le secteur où les taux de syndicalisation sont les plus forts. Le taux de syndicalisation des enseignants était estimé à environ 30% en 2006 [Mouriaux<sup>3</sup>, 2006] alors qu'il n'est que d'environ 8% en 2005 pour l'ensemble des salariés. Notons cependant que ces taux ont chuté puisqu'ils étaient respectivement de 40% et 10% en 1995 [Robert, 1995].

Dans notre population d'enquête, les TZR les plus âgés sont en effet syndiqués dans la continuité d'un engagement ancien et d'une rationalité des choix (téléologique ou axiologique). Si Alain, au SNES, y est «*par habitude*», Daniel, bien qu'il dise être «*syndiqué... par intérêt... le syndicat me rassure*» (SE), l'est en accord avec sa «*philosophie*».

Les syndiqués ne sont pas pour autant tous âgés. Ainsi Anne (24 ans) s'est syndiquée (SGEN) par conviction. «*On n'est pas CFDT de père en fille mais je sais très bien que j'ai été élevée comme ça et je sens cette socialisation politique. (...) Mon père était militant, il était en plus délégué syndical, enfin il a eu pas mal d'activités syndicales donc moi ...*». Mais ce cas est le seul que nous avons rencontré chez les nouveaux TZR.

---

<sup>3</sup> Cité par Emmanuel Franck in Les Echos N°19658 du 02 Mai 2006.

Dans notre échantillon la plupart des jeunes ne sont pas syndiqués ou se sont syndiqués pour de bien curieuses raisons, ainsi nombreux sont ceux qui avouent ne rien connaître sur *«les différents programmes»* expression qui dénote une certaine méconnaissance de ce qu'est le syndicalisme, ici confondu avec les partis. Renaud quant à lui a adhéré au SNALC car la personne avait été *«très sympathique»*. Quant à la plupart des autres, ils ont choisi le SNES (FSU) *«parce que c'était le plus gros»*. Ici la motivation est celle qui vise l'efficacité, la taille du syndicat semblant garante du poids de l'action collective. Dans tous les cas, il s'agit d'engagements qui, ne tenant pas à des opinions, risquent fort d'être peu pérennes. Un «engagement distancié» comme le nomme Jacques Ion [1997] symbolisé par le «post-it» davantage que par le timbre!

Enfin, d'autres ne se syndiquent pas. Ils rejettent les syndicats parce que *«c'est bureaucratique»*, ou parce que, comme le souligne Émilie, *«mon expérience m'a montré qu'ils mettaient plutôt de l'huile sur le feu. Pour qu'on aie bien peur! Qu'ils nous arrive ci ou ça quand on a fait notre demande [de mutation] et qu'on les croie indispensable»*. Dans ce cas les TZR s'inscrivent dans la crise de la représentation dont Jacques Ion [1997] et Dominique Andolfatto [2004] ont étudié les éléments constitutifs : dénonciation des pratiques d'appareil, abandon du juridisme, critique des mécanismes de délégation etc.

Ceci n'exclut pourtant pas la prise de parole. En effet nous sommes face à des jeunes diplômés «branchés» et aujourd'hui la mise en réseau pour l'action collective peut transiter par d'autres modes d'expression. C'est ainsi que nous avons pu observer la prise de parole sur l'internet. Avec notamment deux sites très actifs<sup>4</sup>, qui n'affichent pas d'appartenance aux syndicats :

- <http://pythacli.chez-alice.fr/profsencolere.htm><sup>5</sup>

- <http://www.cetace.org/tzrencolere/tzrencolere.html>

Mais voyons quels sont les griefs de la prise de parole.

### **3. Les griefs**

Nous n'en retiendrons que quelques uns ici.

#### **3.1. La multifonction**

Le sous-emploi génère la tentation pour l'administration d'utiliser ce personnel coûteux pour d'autres tâches. Son rejet s'exprime tant par les syndicats :

---

<sup>4</sup> Quelques centaines d'inscrits.

<sup>5</sup> Sites consultés en 2005 et 2006.

«Le SNES s'oppose à ce que s'installe dans les administrations de nos établissements la perspective d'un TZR multifonctions. Personnel rattaché dans un établissement qui serait employé en continu à des tâches au caractère pédagogique nébuleux, appelé au pied levé à remplacer tout collègue absent dans son établissement de rattachement ou dans le bassin correspondant, adaptable et corvéable du jour au lendemain».

que pour les nouveaux collectifs. Ainsi le site «*TZR en colère!*» relate-t-il le cas suivant :

«Faire des études de «génie civil» (construction des bâtiments), licence au minimum, et passer le concours pour enseigner sa matière en lycée ; puis, le 20 août 2004, avoir la surprise de se voir affecté en collège (de Seine-Saint-Denis -tiens donc !-) ; et puis finir par apprendre, de la bouche du principal, que l'on est nommé là pour enseigner... les mathématiques ! Voilà ce qui est arrivé à douze jeunes collègues de l'académie de Créteil.

**Situation ubuesque**, où le **mépris**<sup>6</sup> total des individus, des professionnels, des élèves, s'exprime le plus crûment au nom d'impératifs comptables.

- Mépris des individus, jeunes enseignants parfois récemment arrivés dans l'académie, balancés dans l'arène hors de leur matière.

- Mépris pour leur cursus, qui a si peu à voir avec l'enseignement des mathématiques.

- Mépris pour les collègues de maths, puisque des collègues d'une autre discipline sont supposés capables d'effectuer leur travail correctement. Après tout, on n'est qu'en collège...

- Mépris pour les élèves de collèges - tiens donc! - réputés difficiles, qui se voient proposer des enseignants qui ne peuvent pas leur faire correctement cours dans la matière... »

Le mot mépris utilisé à cinq reprises, avec une rhétorique le mettant en exergue, atteste qu'au niveau collectif - comme au niveau de la plainte individuelle - le sentiment de non-reconnaissance est également un des points les plus sensibles de la condition de TZR.

### 3.2. *L'inégalité*

---

<sup>6</sup> Nous avons conservé les caractères utilisés par les sites (gras, majuscules etc.).

Parallèlement, les injustices liées aux inégalités de traitement entre professeurs titulaires d'un poste contextualisé et professeurs titulaires de zone sont le plus souvent dénoncées.

Ces injustices apparaissent à plusieurs occasions : bonifications, affectations, contraintes d'emploi du temps etc. Prenons quelques exemples. Une pétition de «TZR en colère!» réclame, au sujet des mutations 2005, «l'égalité avec nos collègues nommés sur postes fixes en ce qui concerne les bonifications» En effet une affectation dans un même type d'établissement ne donne pas lieu à une égalité de traitement. Ainsi, l'Affectation à caractère Prioritaire justifiant une Valorisation (APV)<sup>7</sup>, dans des établissements classés en ZEP, donne lieu à une «bonification APV» de 300 points après 5 ans d'exercice effectif et continu dans le même établissement (400 points à partir de 8 ans). Alors que si l'affectation d'un TZR nommé à l'année pendant 5 ans mais sur différents établissements classés APV ne donne lieu qu'à une bonification de 100 points.

Autre exemple, l'affectation hors-zone et sur plusieurs établissements se banalise, ainsi dans l'Académie de Nantes «on a un poste d'allemand qui est éclaté sur trois établissements. Personne n'a voulu du poste à cause de ça, on a mis un TZR» nous dit un délégué syndical SGEN. En effet, si le titulaire ne postule pas sur ce genre de poste au mouvement intra-académique, le TZR ne choisit pas: d'une part parce qu'il n'exprime pas des vœux contrairement au titulaire, d'autre part parce qu'il peut être nommé hors-zone, ce qu'il considère comme une injustice flagrante d'autant que les établissements peuvent être éloignés. Dans ce cas ces communes sont distantes respectivement de : 12, 18 et 20 km, et sont situées à 130 km du domicile pour la plus éloignée.

Cette dénonciation de l'inégalité peut se comprendre à la lumière de l'analyse de Jean-Louis Derouet [1992] qui rappelle que «la révolution française a créé le désir d'égalité». Quand bien même, «L'école est irrémédiablement entrée dans un univers où les principes de justification sont multiples», les enseignants sont toujours extrêmement sensibles à la notion d'égalité, sans doute parce que l'École qu'ils ont vécue eux-mêmes était encore largement inspirée par ce principe. Ils acceptent parfois un compromis, comme Daniel qui trouve «normal d'être nommé hors zone. S'il n'y a aucun remplaçant dans la zone et que les élèves n'ont pas de prof, alors moi, ça ne me dérange pas d'aller dans la zone limitrophe», à condition que cela se justifie dans un univers de référence (ici l'efficacité de la cité industrielle [Boltanski, 1990]), mais ne l'acceptent pas à n'importe quel prix. C'est le cas lorsque l'entorse à la règle devient trop lourde, entravant la vie

---

<sup>7</sup> Extrait BOEN N°11 du 4 novembre 2004, spécial mutations 2005, annexe 1: APV, PEP IV et ZEP.

familiale et le respect des grandeurs de «la cité domestique», comme pour celui qui a été nommé hors-zone sur trois établissements.

Voyons maintenant ce qui constitue une revendication récente et d'importance: la suppression de la compensation indiciaire à la mobilité.

### 3.3. La «rupture de contrat moral»

Notre titre reprend celui de «TZR en colère!», qui critique un article du BO spécial n° 4 du 11 novembre 2004, concernant les mutations: «L'affectation en zone de remplacement à partir de l'année 2004-2005 n'ouvre plus droit à bonification complémentaire en vue du mouvement interacadémique».

«Les points acquis au titre des années antérieures à la rentrée 2004, seront conservés pour cette phase du mouvement... Jusqu'en 2007. Rien n'est dit par contre sur une éventuelle bonification pour le mouvement intra-académique : **«décentralisation» oblige, ce sont les recteurs qui décideront chacun du fonctionnement des bonifications au sein de leur académie.** Vive l'éducation **nationale** !

Pour les **p'tits jeunes TZR et pour les années à venir**, par contre, c'est entubage total... 0 point, 0 compensation, sauf à être en remplacement de courte et moyenne durée qui donne droit à une prime (assez importante) répondant au doux nom d'ISSR.

Le BO de novembre 2004 est bien finalement l'occasion d'un entubage de plus pour les TZR : **l'enseignement en zones difficiles** (ZEP, ZPV, rural isolé...), futures APV (vive les sigles EN !!) **ne donnera lieu à des points de bonifications QUE CETTE ANNEE**, et encore, selon des conditions assez strictes. Il fallait aller pour trouver cela aller voir les «dispositions transitoires» (III.2.3 de l'annexe I du BO) (...)

**TZR un jour, TZR toujours ?<sup>8</sup> »**

Les TZR qui ont demandé ce type de poste en vue de gagner des points pour de se rapprocher de l'Académie de leurs vœux (cf. le cas, dans notre population d'enquête d'Ali, PLC2 à Créteil, qui vise à terme de rejoindre Marseille), se sentent donc floués par ce qu'ils nomment «*cette rupture de contrat*». Nous pouvons cependant remarquer qu'ici la dénonciation prend une forme "anormale", comme la nomme Luc Boltanski [1990] dans *L'Amour et la Justice comme compétences*, puisqu'elle est "surchargée de signes et de singularités graphiques ou syntaxiques". Sans compter que ce type de

---

<sup>8</sup> Les caractères gras, les capitales d'imprimerie figurent dans le document de référence. Par contre nous avons raccourci le pamphlet.

dénonciation sur le "net" dé-singularise assez mal l'actant qui s'estime victime. Les syndicats, organisations institutionnalisées étant mieux à même d'opérer cette dé-singularisation et par là d'obtenir éventuellement réparation. D'autant que de nouvelles réglementations sont toujours possibles même si elles n'apparaissent pas souhaitables aux intéressés.

### **Conclusion**

La prise de parole, aux formes multiples, puisqu'elle peut prendre comme manifestation la plainte, mais aussi la dénonciation publique, est par conséquent une réaction exprimant le mécontentement envers l'organisation. Moins coûteuse que l'*exit*, elle emprunte les voies traditionnelles de l'expression syndicale mais aussi, au moment où les syndicats sont en crise, de nouvelles formes d'expression. La prise de parole atteste de la "mise en forme de la compétence que les acteurs mettent en œuvre lorsqu'ils agissent par référence à la justice" [Boltanski, 1990] et fait référence aux grandeurs. Si la forme syndicale est classique, la forme numérique de la dénonciation prend parfois des formes "anormales" dont on peut douter de l'efficacité. L'ensemble de ces formes d'expression ne participent-elles pas tout simplement de la «culture de la plainte» analysée par Louis-Marie Bossard [2001] un élément culturel de l'EN qui participe de la crise identitaire des enseignants aujourd'hui ?

### **Bibliographie**

- Andolfatto D. (2004). *Les syndicats en France*. Paris: La documentation française.
- Bossard L.-M. (2001). La crise identitaire. In Blanchard-Laville Cl. et Nadot S. (dir.), *Malaise dans la formation des enseignants*. Paris: L'Harmattan.
- Boltanski L. (1990). *L'Amour et la Justice comme compétences*. Paris : Métailié.
- Derouet J.-L. (1992) *Ecole et Justice . De l'égalité des chances aux compromis locaux*. Paris: Métailié, 1992
- Grignon F., Vallet A. et al. (1999). Rapport au Sénat 328 (98-99), *Mieux gérer, mieux éduquer, mieux réussir* [en ligne] <http://www.senat.fr/rap/r98-3281/r98-3281.html>
- Hirschman A. O. (1995). *Défection et prise de parole*, 1<sup>o</sup> édition 1972, Paris: Fayard.
- Honneth A., *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Le Cerf, 2000
- Ion J. (1997). *La fin des militants?*, Paris: Les éditions de l'Atelier
- Le Floch M.-C. (2002). *L'enseignant et sa doublure . Qualifications et division du travail aux marges du système éducatif*, Lille: Thèse de doctorat
- Robert A. (1995). *Le syndicalisme des enseignants*. Paris: CNDP & La documentation française.

