

Enquête de rentrée

Désormais incontournable, tant elle représente avec justesse le paysage des EPLE au moment de la rentrée, nous vous proposons la nouvelle mouture de notre enquête annuelle. Communication ministérielle, avis sur les réformes et sur des enjeux sociaux, nomination des personnels... Plus de 50 questions pour accompagner notre réflexion!

QUI À RÉPONDU ?

**+ de 2800
réponses**

(35 % des EPLE)

**84 %
d'adhérent(e)s**

(79 % en 2020,
94 % en 2021 et 2022)

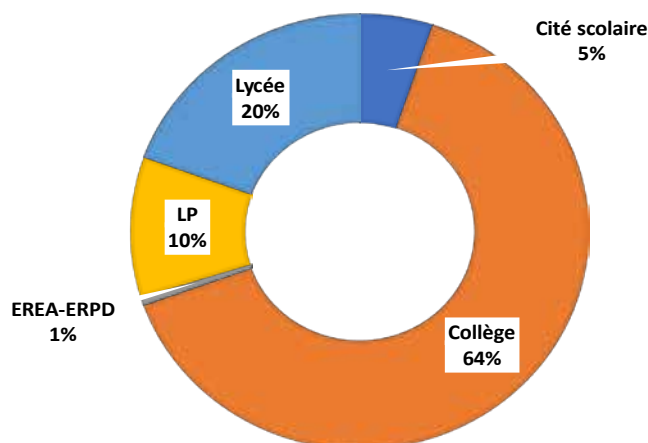
**74 %
de chef(fe)s**

(82 % en 2020,
75 % en 2021, 74 % en 2022)

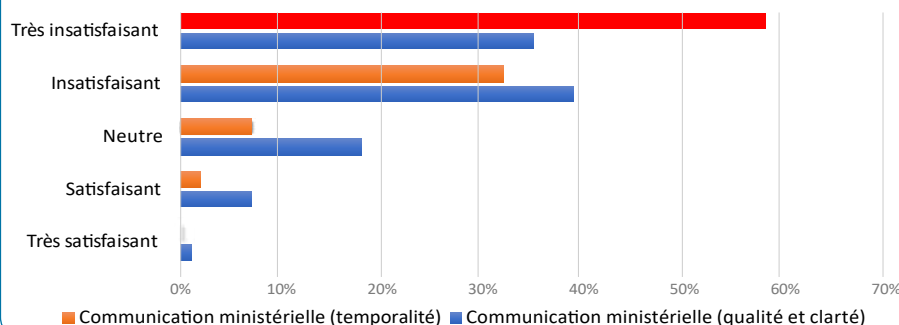
La participation des personnels de direction à notre enquête progresse continuellement et les réponses représentent désormais plus de 35 % des EPLE. Il est intéressant de constater que la part des non adhérents qui ont répondu est de plus de 15 % et que ces réponses viennent nourrir et corroborer le diagnostic. Les académies avec de nombreux perdus répondent en masse (160 réponses à Versailles, 150 en Normandie, 140 à Créteil...) et la proportionnalité est conservée selon les territoires. Nous insistons sur la vigilance, dans nos analyses statistiques, de disposer d'un nombre toujours suffisant de réponses avant d'en tirer des pourcentages.

Le sujet du Pacte est remarquable et il faut noter que plus l'ancienneté dans le corps est importante, plus l'insatisfaction progresse (64 % avec plus de 15 ans d'ancienneté, 41,5 % pour les moins de 3 ans.)

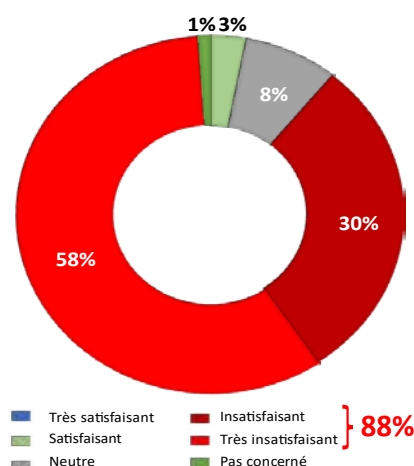
RÉPARTITION DES RÉPONSES PAR TYPE D'ÉTABLISSEMENT



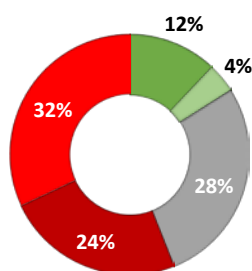
COMMUNICATION MINISTÉRIELLE – TEMPORALITÉ/QUALITÉ & CLARTÉ



MON AVIS SUR LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE

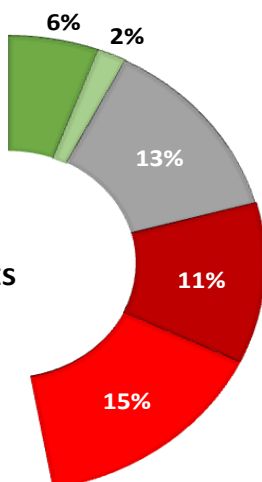


MON AVIS SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA VOIE PRO



53%

NON CONCERNÉS

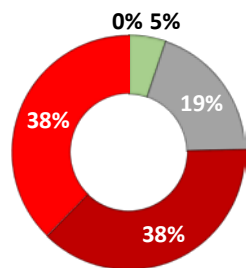


Très satisfaisant
Satisfaisant
Neutre
Insatisfaisant
Très insatisfaisant
Pas concerné

Précision de lecture : les deux graphiques ci-contre intègrent les avis des collègues et représentent à la fois l'entièreté des réponses (graphiques partiels) et la proportion des collègues concernés par ces questions.

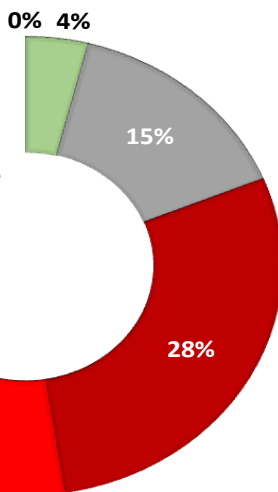
Lorsque l'on demande l'avis aux perdus sur leur état d'esprit à la rentrée, il est tout à fait notable de constater que, la confiance (12 %) et l'enthousiasme (8 %), 2 termes possibles à sélectionner, reculent sur les 3 dernières années au profit de la vigilance qui passe de 33 % en 2022 à 47 % en 2023 et de la perplexité qui est choisie par la moitié des répondants. Sur la question de l'évaluation (en bas à gauche), de fortes disparités existent entre les académies. C'est ainsi, pour la France métropolitaine, à Créteil, Paris et Rennes que les évaluations ont été les plus nombreuses et à Nancy-Metz, Montpellier et Bordeaux qu'elles l'ont été le moins, en 2023. En moyenne, 28 % des personnels de direction ont été évalués l'an passé. Si qualitativement, il est indiqué que les collègues ont bénéficié à 92 % d'une écoute de qualité, en termes de calendrier, des modifications doivent être fournies puisque 42 % des réponses précisent que le retour de l'évaluation a pris un temps trop important par rapport au moment de l'entretien.

MON AVIS SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME DU COLLÈGE



24%

NON CONCERNÉS

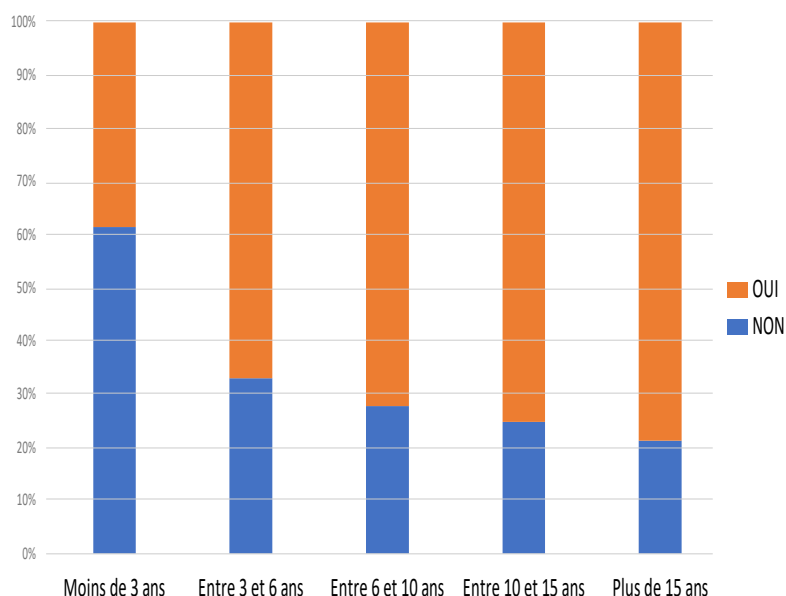


Très satisfaisant
Satisfaisant
Neutre
Insatisfaisant
Très insatisfaisant
Pas concerné

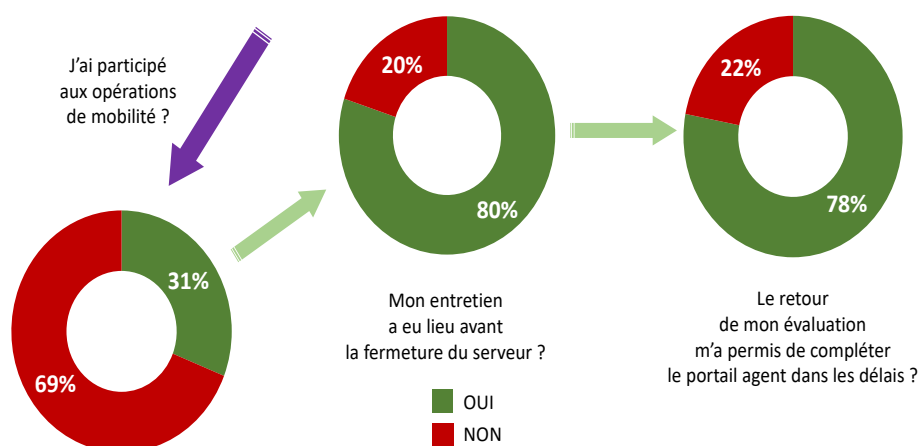
Présentation des résultats de l'enquête de rentrée 2023 par François RESNAIS, lors de la Conférence Nationale du 12 septembre.



EN 2023, J'AI ÉTÉ ÉVALUÉ(E)... SELON MON ANCIENNETÉ...



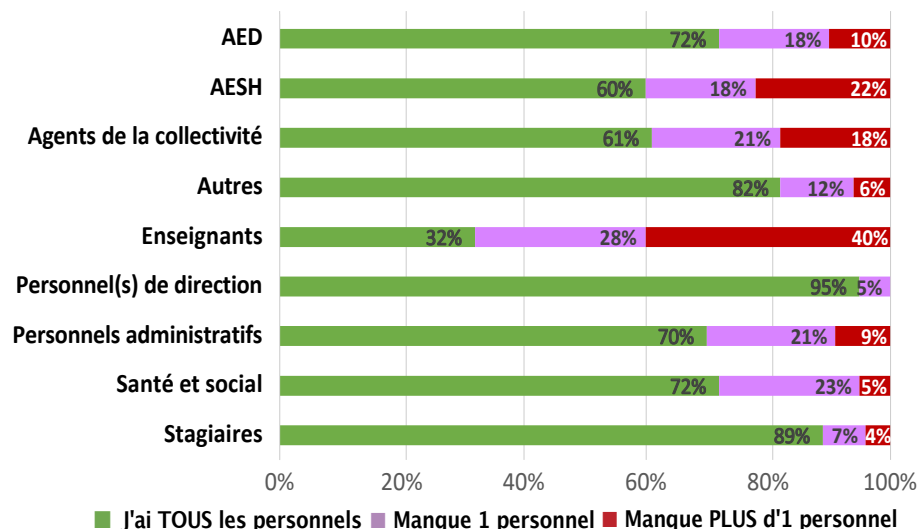
MOBILITÉ ET ÉVALUATION EN 2023



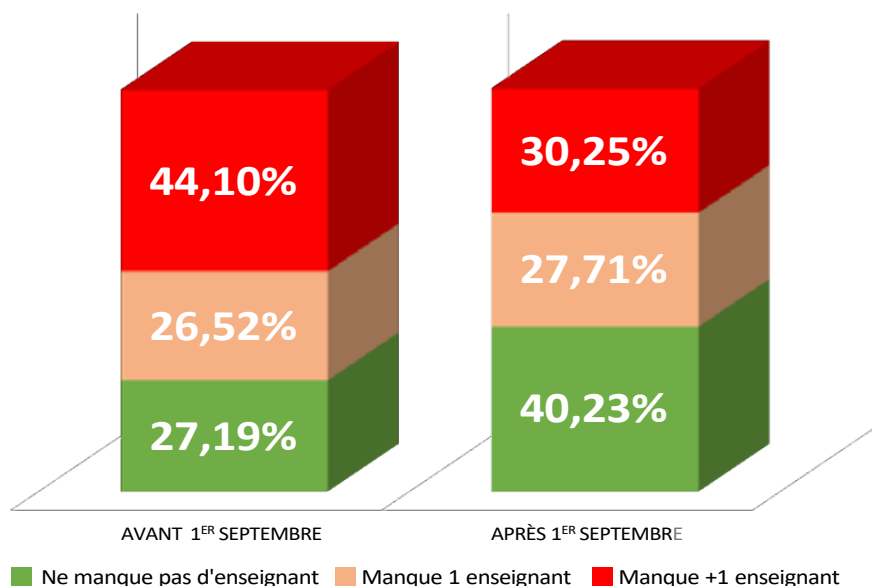
Toujours sur le sujet de l'évaluation, on insistera bien sur les difficultés que ces décalages de temporalité ont pu poser pour les perdus en cours de mobilité. Le graphique ci-contre montre ainsi que pour le 1/3 des personnels qui participait à la mobilité l'an passé, près d'1 personnel sur 5 s'est retrouvé en décalage entre son évaluation et le serveur de mobilité. La réflexion sur les modalités d'évaluation que nous allons travailler cette année avec la Direction de l'Encadrement (DE) se justifie amplement par ce chiffre, auquel il faut ajouter toutes les très grandes contraintes que ces 2 années passées ont révélées.

Le sujet des nominations, incontournable, révèle des données inquiétantes et des disparités importantes. Si l'on constate que 68 % des établissements pâtissaient d'un manque d'enseignant pour cette rentrée, on saura apprécier les efforts des rectorats pour que ces chiffres varient à compter du 1^{er} septembre. 57 % des EPLE, à cette date de prérentrée, subissaient toutefois encore un manque de professeur. Ce sont exactement les mêmes proportions qu'à la rentrée 2022 ! Chose plus éloquente, fin septembre, avec des collègues qui ont continué de répondre à notre enquête, les proportions n'avaient pas bougé d'une seule unité ! Alors, non : il n'y a (vraiment) pas 1 professeur devant chaque classe ! Certaines académies ont subi plus que d'autres ces pénuries : Grenoble arrive en tête avec moins de 15 % des EPLE sans souci de personnel enseignant (sic !), suivie de Nice (23 %), de Bordeaux et d'Orléans-Tours (27,5 %). Concernant les affectations des personnels AESH évoqués en page 18, les académies franciliennes subissent des manques importants (avec près de la moitié des EPLE qui pointent 1 ou plusieurs postes non pourvus !).

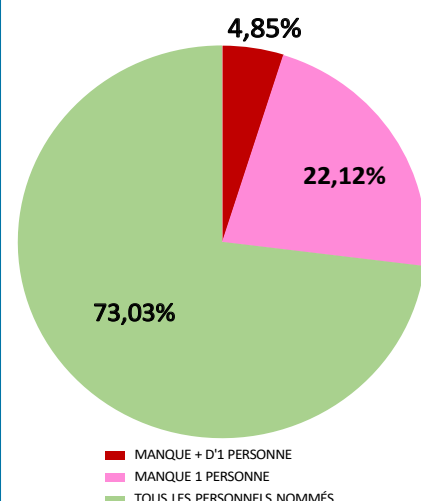
NOMINATION DES PERSONNELS À LA RENTRÉE 2023



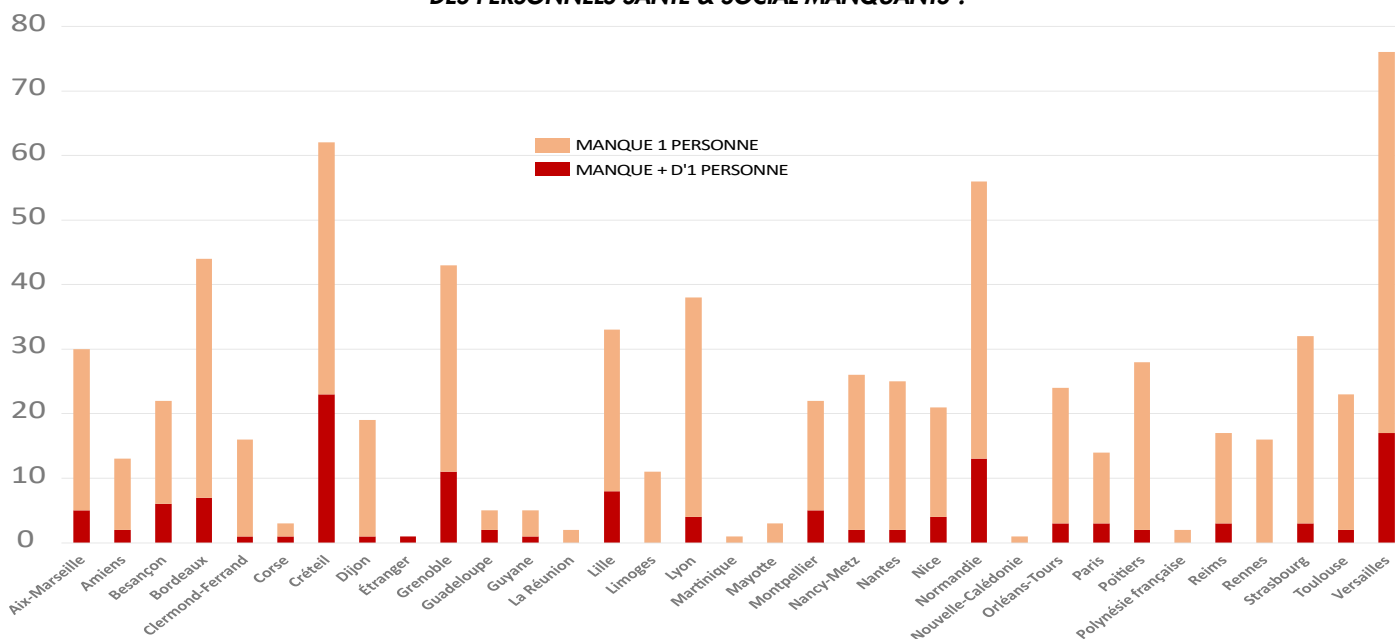
NOMINATION DES PERSONNELS D'ENSEIGNANTS AVANT/APRÈS 1^{ER} SEPTEMBRE



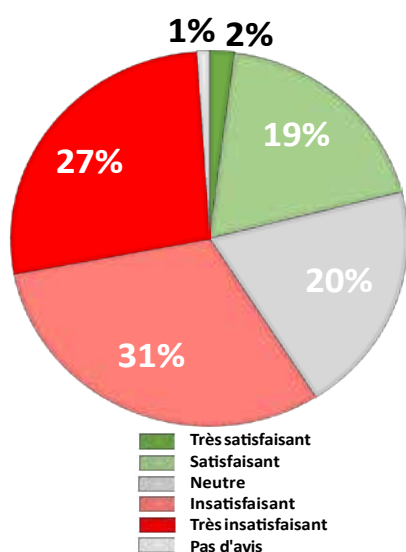
DES PERSONNELS SANTÉ & SOCIAL MANQUANTS ?



DES PERSONNELS SANTÉ & SOCIAL MANQUANTS ?



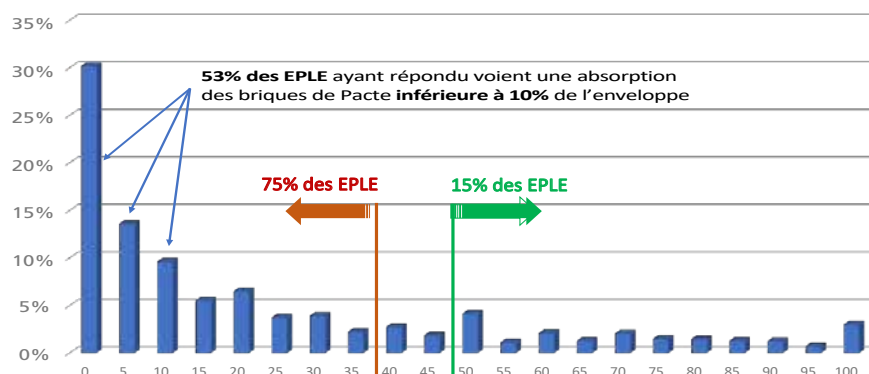
MON AVIS SUR QUELQUES SUJETS DE RENTRÉE : LE PRINCIPE DU PACTE



Un petit focus sur les personnels médico-sociaux montre également de grandes différences selon les territoires (graphique en haut).

La question du Pacte, là encore, et de son « absorption » dans les EPLE, révèle un dispositif qui ne « prend » pas au moment de la rentrée. Avec une moyenne d'absorption à 23 % des briques au moment où l'enquête est réalisée, ce sont seulement 15 % de ces briques dans les lycées ! Les perdus nous indiquent d'ailleurs qu'ils ne sont que 21 % à manifester un accord avec le principe du pacte et 16 % à considérer que sa mise en place est aisée. C.Q.F.D. !

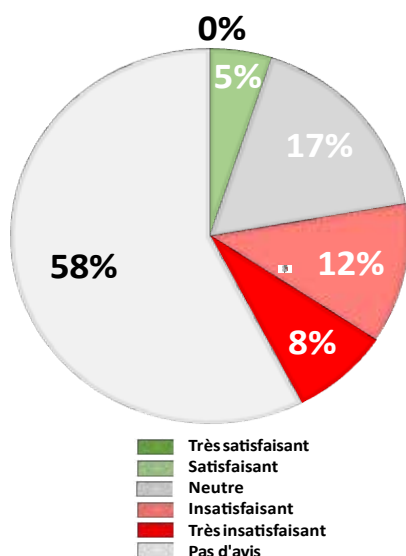
LA PROPORTION D'ABSORPTION DES BRIQUES DE PACTE DANS MON EPLE



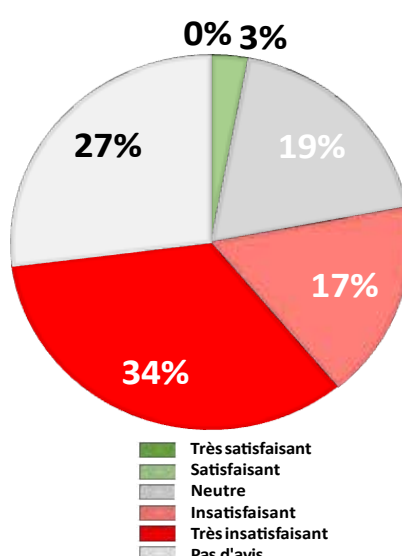
Bruno BOBKIEWICZ, secrétaire général, à l'ouverture de la Conférence Nationale du 12 septembre 2023.



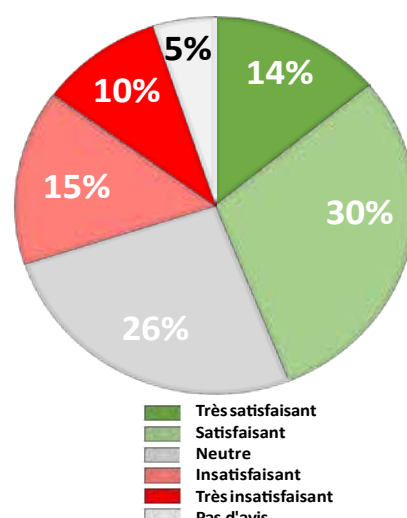
**MON AVIS SUR QUELQUES
SUJETS DE RENTRÉE :
LA RÉFORME DE LA VOIE PRO**



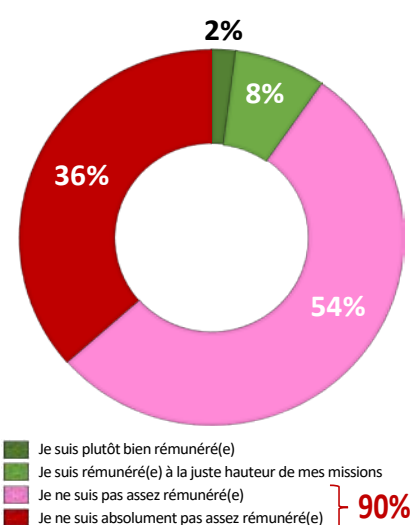
**MON AVIS SUR QUELQUES
SUJETS DE RENTRÉE :
LE SNU SUR LE TEMPS SCOLAIRE**



**MON AVIS SUR QUELQUES
SUJETS DE RENTRÉE :
LES ANNONCES DU MINISTRE
SUR LA LAÏCITÉ**



**RÉMUNÉRATION :
J'ESTIME QUE...**

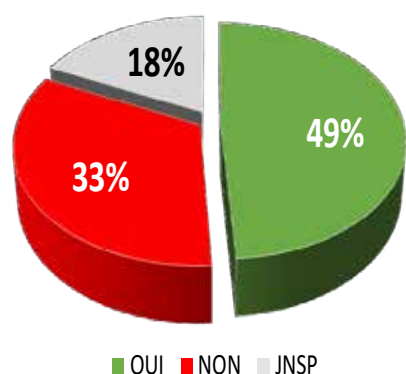


Vous étiez ensuite amenés à faire part de votre avis sur quelques sujets de rentrée. Le moins que l'on puisse dire c'est que le SNU (3 % seulement de satisfaits pour une généralisation sur temps scolaire) et la réforme de la voie professionnelle ne font pas recette (5 % d'avis positifs sur cette réforme) ! Il nous faudra, en revanche et lucidement, comprendre ce que les 25 % de collègues insatisfaits des annonces du Ministre ATTAL sur la Laïcité attendaient.

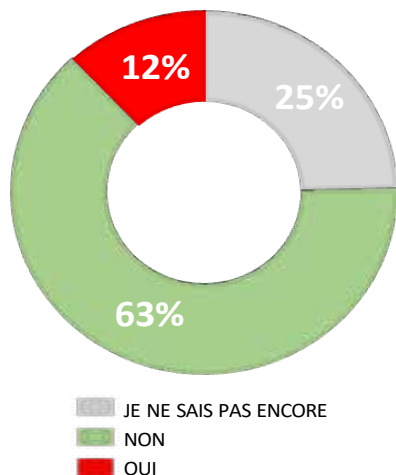
Le sujet de la rémunération est désormais en tête des sujets de préoccupation des perdus. Le contexte global inflationniste fa-

vorise indéniablement cette prééminence. Pour affiner la compréhension, la proportion d'adjoints qui nous disent n'être absolument pas assez rémunérés atteint 47 % pour 33 % chez les chefs. 9 % des chefs estiment être rémunérés à la juste hauteur de leurs missions. Par ailleurs, plus l'ancienneté des adjoints est importante, plus le décalage de rémunération est marqué, ce qui est aussi le cas pour les chefs les plus récents. On le comprend alors, c'est bien le passage de chef à adjoint, et avec quelques années (au-delà de 6 ans) d'ancienneté dans ce poste, qui améliore le sentiment d'une rémunération plus adéquate.

**JE SUIS EN LP, J'AI RÉUSSI
À METTRE EN PLACE LE BUREAU
DES ENTREPRISES**



**JE SUIS EN LYCÉE,
J'AI SUBI DES PRESSIONS
POUR METTRE EN PLACE LE SNU**

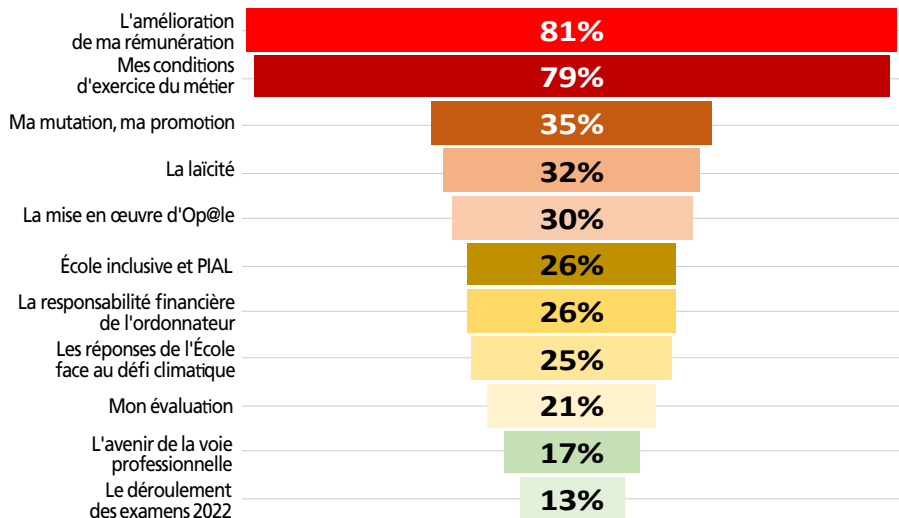


De manière analogue, c'est dans les lycées (parce qu'ils comportent des catégories financières plus élevées) que les chefs estiment être un peu plus correctement rémunérés (autour de 13 % des chefs de lycées ou de cités scolaires, contre 8 % des chefs de collèges). Sur ce sujet également, nous pouvons constater des disparités sur le territoire: ce sont les académies les moins denses et urbaines qui estiment le plus être en-dessous de la rémunération attendue. Plus le tissu urbain, entraînant une grande densité de population et donc des catégories plus élevées, et plus les

classements impliquent des établissements en REP ou REP+, plus alors la rémunération est considérée comme juste, restant bien loin, toutefois de la majorité des réponses. Nous avons enfin sollicité les perdus sur des sujets de société et sur le regard porté sur leur propre syndicat. Les difficultés sociales des élèves sont, pour 82 % des répondants, un sujet de préoccupation majeur. 80 % de perdus estiment, quant à eux, que le changement climatique et ses impacts sur l'École sont à prendre en compte dans notre action syndicale. L'exemple des difficultés d'approvision-

nement en eau subies par Mayotte à cette rentrée est tout à fait marquant des contraintes qui se présentent déjà à nous! Sur l'action syndicale, une brève mention nous encourage à poursuivre ainsi tout à la fois nos prises de positions, nos actions, nos services aux adhérents et nos modes de communication. La satisfaction est très largement au rendez-vous, et progresse qualitativement et d'année en année. Tant mieux, car tous les élus sont attelés à la tâche et à la mobilisation au quotidien. Soyez certains de notre engagement et de notre volonté de poursuivre ainsi! ■

MES PRÉOCCUPATIONS À LA RENTRÉE 2023



JE SUIS EN LYCÉE, J'AI SUBI DES PRESSIONS POUR METTRE EN PLACE LE SNU

