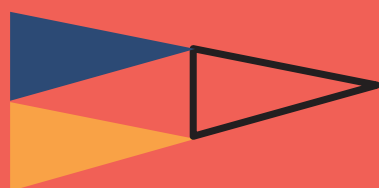


L'ENQUÊTE **DE RENTÉE** **2025**



La rentrée : un moment essentiel dans la vie des établissements et dans celle des personnels de direction.

Un moment incontournable au SNPDEN-UNSA avec une enquête désormais devenue une référence dans le monde éducatif. Avec des réponses qui, selon les années, représentent entre 25 % et plus du tiers des EPLE, avec une participation de plusieurs milliers de collègues de toutes les académies.

L'enquête de rentrée du SNPDEN-UNSA : le témoignage de votre vie professionnelle, la solidité de notre expertise !



Comme à chaque fin d'été, pendant 10 jours, le SNPDEN-UNSA conduit son enquête de rentrée auprès des personnels de direction. La participation, une nouvelle fois remarquable – plus de deux mille répondantes et répondants – témoigne de la vitalité de cet outil collectif. Elle reflète la diversité de notre profession : cheffes et chefs, adjointes et adjoints, en collèges, lycées généraux, technologiques ou professionnels, en milieu urbain comme en territoire rural. Cette variété garantit des résultats riches et représentatifs, offrant un panorama fidèle des réalités de terrain.

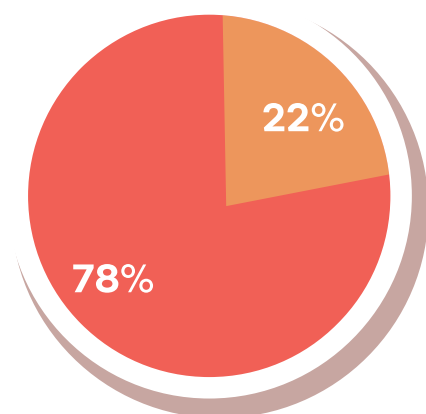
Depuis l'an passé, nous avons fait évoluer cette enquête pour en faire plus qu'un simple baromètre de rentrée : elle est désormais un espace où s'expriment les positionnements des personnels de direction face aux grandes contraintes et aux enjeux de société. S'y croisent les préoccupations liées à l'organisation de l'année scolaire et aux conditions de travail, mais aussi les attentes et les analyses face à des sujets sensibles et fortement d'actualité : l'urgence environnementale, les tensions sociales, la montée des contraintes sécuritaires, ou encore les exigences croissantes qui traversent nos établissements.

Au-delà de ces constats, l'enquête permet également de mesurer le regard porté par nos adhérentes et adhérents sur les prises de position et les actions du SNPDEN-UNSA. Cette dimension nouvelle nous importe particulièrement : elle confirme que notre organisation n'est pas seulement une voix collective, mais qu'elle s'appuie sur l'avis et l'expérience de chacune et chacun. Pour cela, nous avons ouvert un espace d'expression qualitative : des réponses rédigées, plus longues, qui traduisent la volonté des collègues de partager une analyse personnelle, argumentée, et de contribuer à l'élaboration de positions communes.

L'enquête de rentrée devient ainsi à la fois miroir et caisse de résonance : miroir de la profession dans sa diversité et sa lucidité, caisse de résonance de ses attentes et de ses engagements. Elle dit beaucoup de ce que nous vivons, mais aussi de la manière dont nous voulons agir ensemble, au sein d'un syndicat qui place la parole de ses adhérents au cœur de ses orientations. Dans un contexte où l'IA s'invite désormais dans tous les domaines éducatifs, le SNPDEN-UNSA a pris une position proactive. Loin de subir cette mutation, il l'aborde comme un chantier stratégique. Depuis janvier, plusieurs actions ont été engagées : comité de pilotage, groupes de travail thématiques, webinaires, padlet de ressources, et même un kit de présentation à destination des EPLE. L'objectif est double : donner aux collègues des outils concrets et porter une réflexion éthique sur l'usage de ces technologies.

+ DE 2000 RÉPONSES...

Participation chef / adjoint

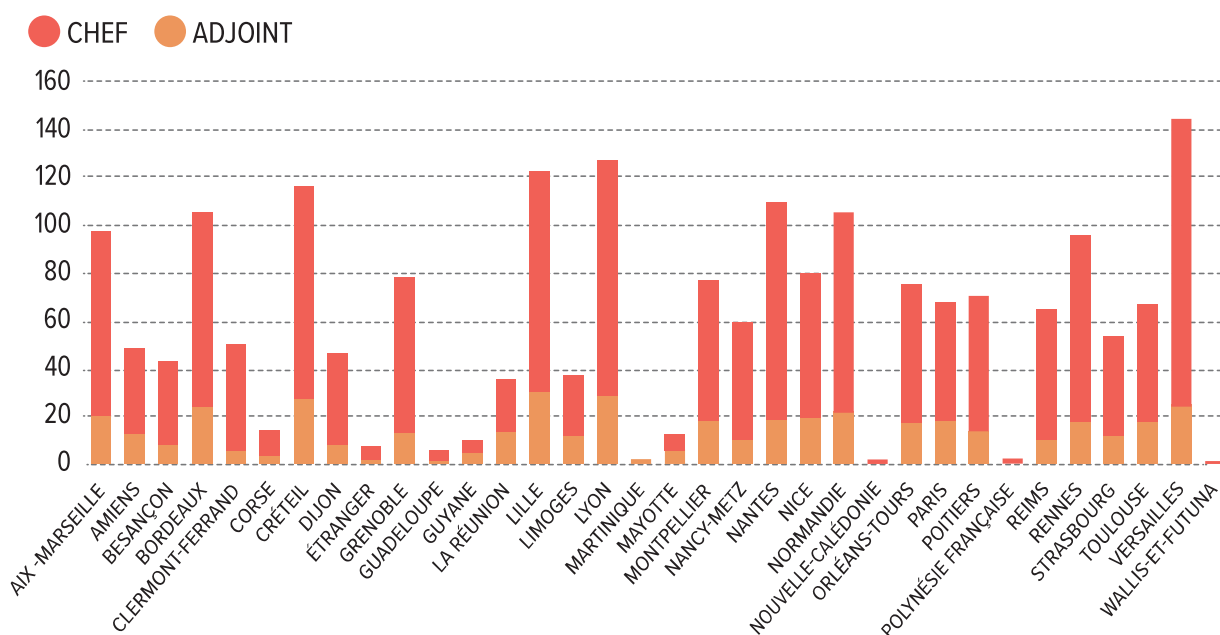


● ADJOINT-E ● CHEF-FE

Si la participation des collègues est moindre cette année (3000 réponses en 2024), cela s'explique notamment par le temps de mise à disposition de l'enquête un peu plus court que les années précédentes. Ceci afin de nous permettre un traitement facilité du très gros volume de réponses. Ainsi, lorsqu'il nous fallait présenter les résultats de cette enquête à nos secrétaires académiques puis aux médias, c'était une course contre la montre au regard de la clôture des résultats. Avec plus de 2000 réponses, c'est encore un échantillon tout à fait représentatif, qui correspond peu ou prou à 1/4 des EPLE. La répartition affinée des résultats, entre chefs, adjoints, académies, classement, etc. est ainsi extrêmement proche des répartitions des années antérieures.

+ DE 2000 RÉPONSES... SELON LES ACADÉMIES

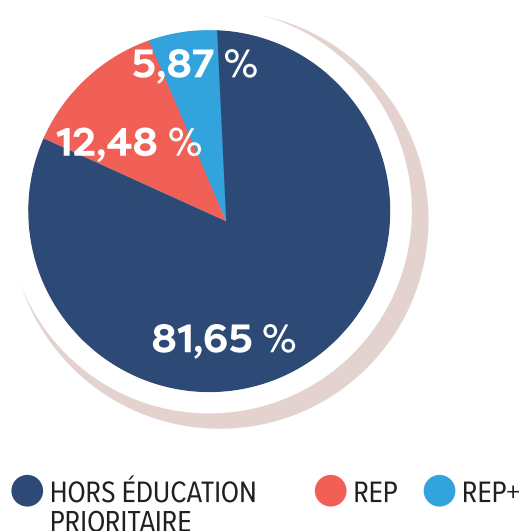
Participation chef / adjoint selon les académies



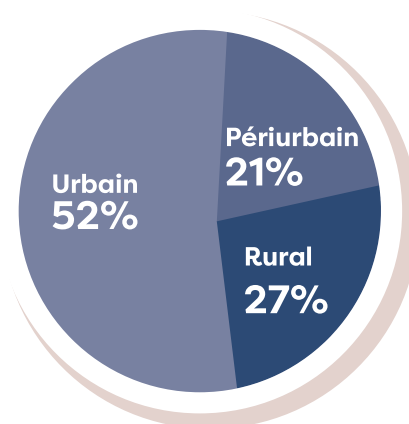


PLUS DE 3000 RÉPONSES... SELON LE TYPE D'EPL

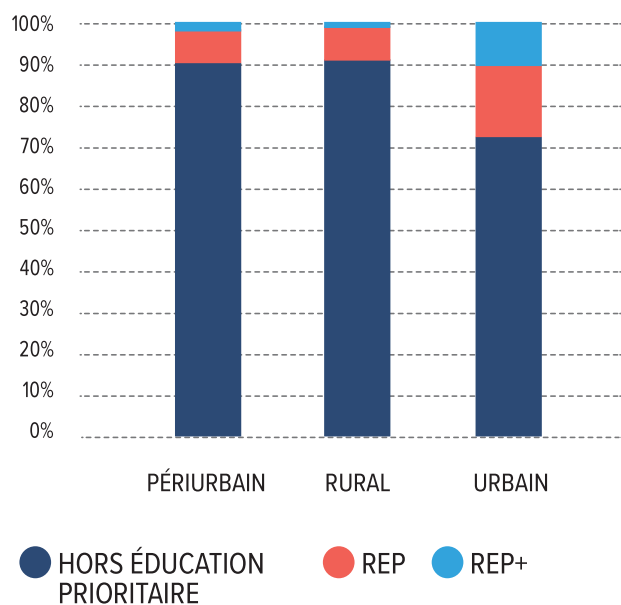
Classement des établissements



Localisation géographique des EPLE



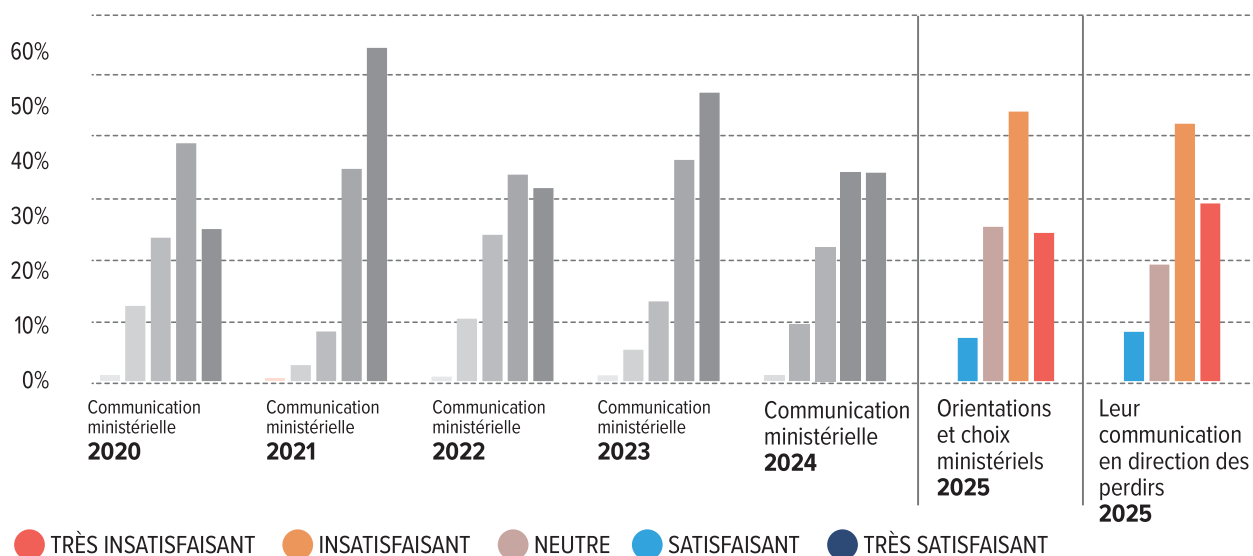
Croisement entre classement et localisation des EPLE



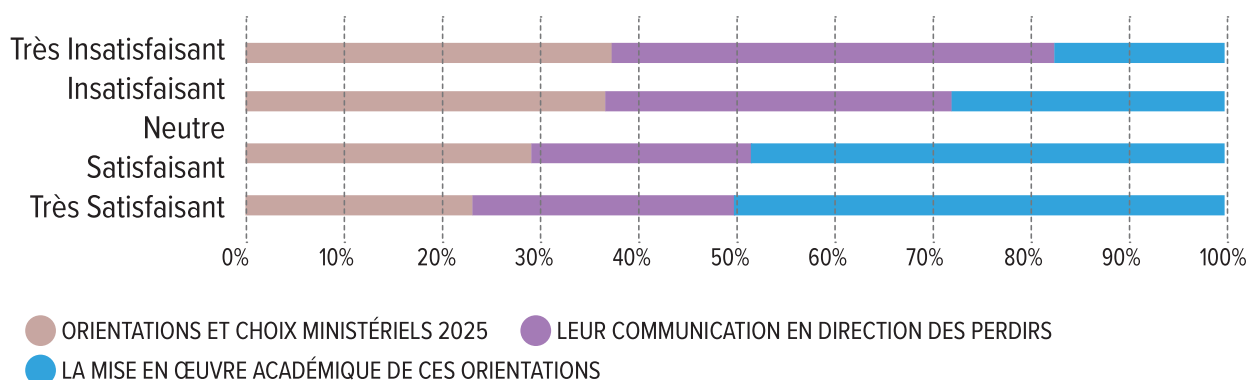
Comme prévisible, nous retrouvons une répartition des établissements dans laquelle les établissements de l'éducation prioritaire sont essentiellement situés dans les environnements urbains ou périurbains.

En termes de représentativité, notre enquête résiste bien aux biais d'échantillon. Ainsi, à titre d'exemple, sur la proportion d'établissements classés en éducation prioritaire, notre enquête s'appuie sur 5,87 % de collèges en REP+ alors que leur présence, à l'échelle nationale, est de 5,26 % parmi l'ensemble des collèges de France.

Orientations, choix et communication institutionnels : avis



Du national au local... perceptions



Cette année, nous avons souhaité affiner le regard des collègues sur la "communication ministérielle". Il était en effet parfois difficile de bien comprendre le sens que pouvait revêtir le terme de "communication" lorsqu'il pouvait être autant assimilé aux décisions qu'aux modalités de transmissions. Il faut se rappeler que cette question a émergé à l'occasion de la crise de COVID-19 et, qu'à l'époque, c'était bien la question des outils et des canaux de communication qui posait un problème important. Beaucoup se remémorent, en 2020 et 2021, les communications d'abord médiatiques et les dizaines de protocoles connus tardivement par les EPLE. C'est pourquoi nous avons découpé les orientations et les choix des modes de communication.

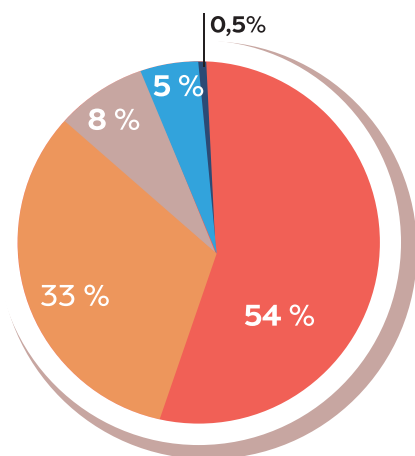
Les orientations et choix ministériels recueillent 68 % d'insatisfaction (44 % "insatisfaisant" + 24 % "très insatisfaisant") quand leur communication en direction des collègues génère 71 % d'insatisfaction (42 % + 29 %).

Cette approche nous permet également de décliner académiquement le niveau de satisfaction des perdurs quant à l'application locale des orientations et choix nationaux. Le graphique ci-dessus montre bien que, plus on s'approche du local, plus la perception est positive, certainement avec une plus grande empathie en direction des ressources humaines locales, mieux identifiées.

(Voir page 25 pour la répartition académique)



La stabilisation des moyens (pacte, pass Culture, etc.)



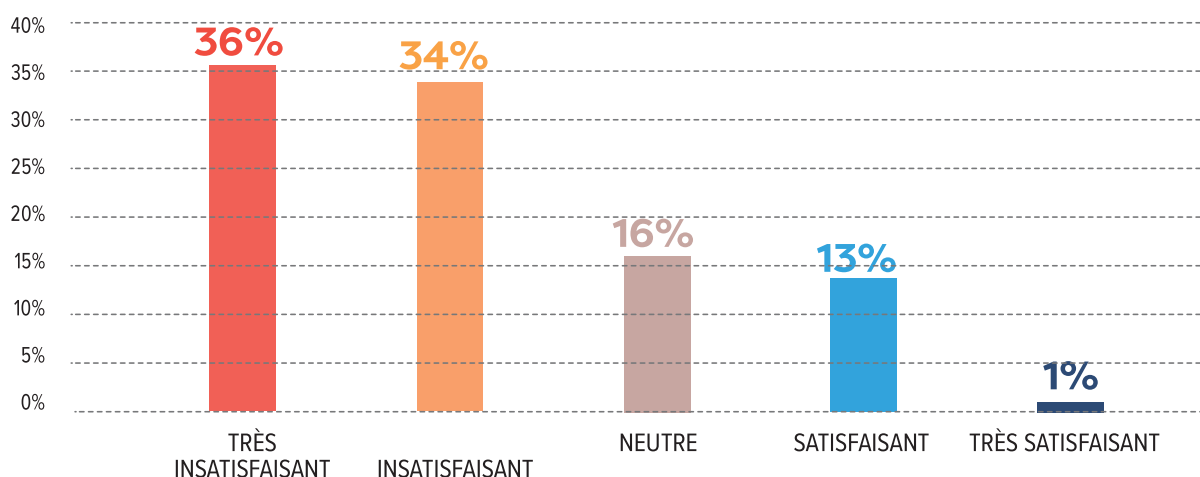
87 %

D'INSATISFACTION

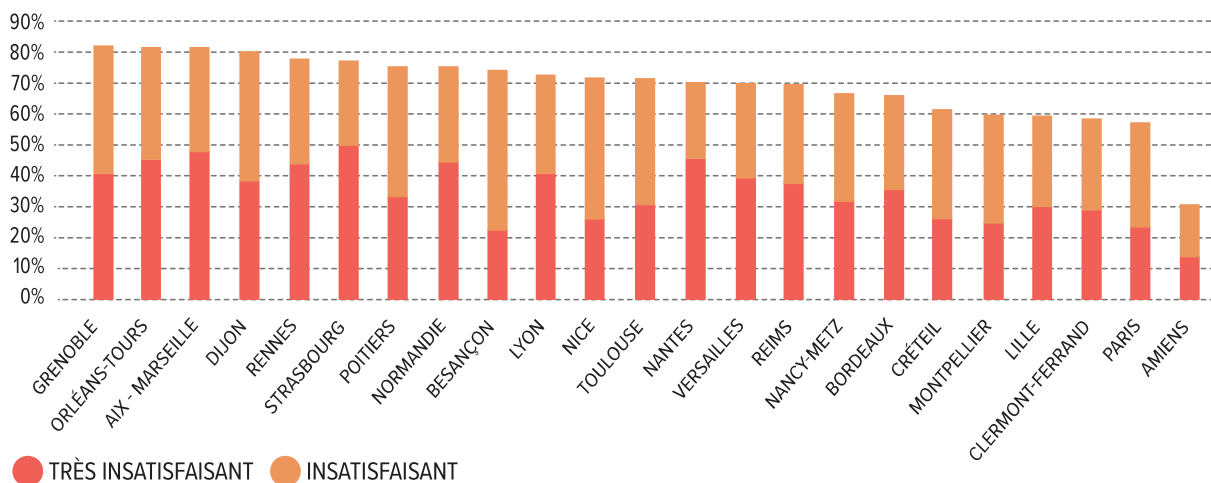
Un niveau d'insatisfaction extrêmement élevé qui répond aux baisses drastiques de moyens et aux coupes budgétaires soudaines auxquelles les collègues ont été confrontés.

C'est bien le "stop and go" qui est insupportable aux yeux des collègues. Bien que l'on ne puisse se résoudre à travailler chaque année avec moins de subsides, c'est aussi le peu de confiance, en termes de pilotage de ces moyens, qui est le plus pénalisant.

Avis sur la gestion des Remplacements de Longue Durée (RLD)



Insatisfaction "RLD" par académie

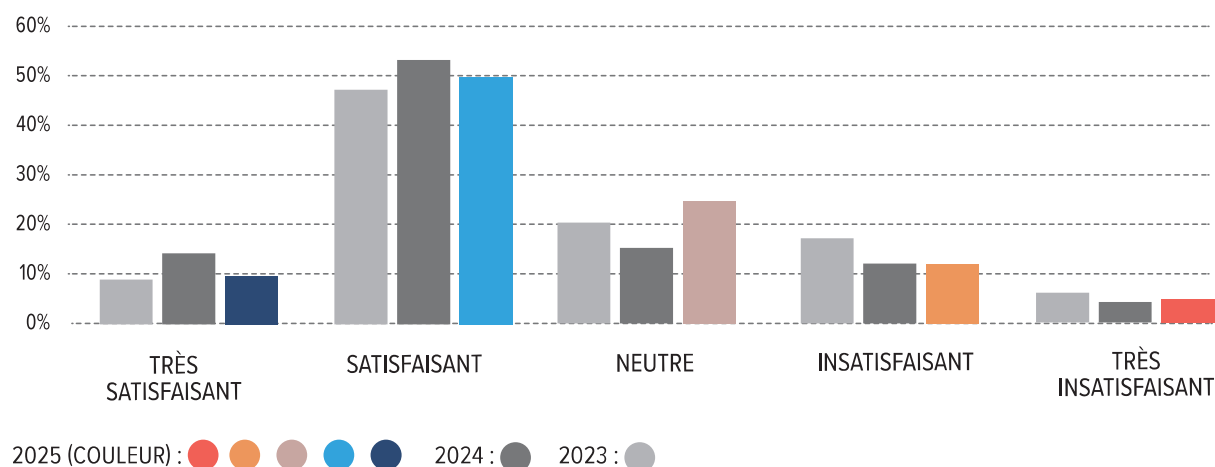


TRÈS INSATISFAISANT

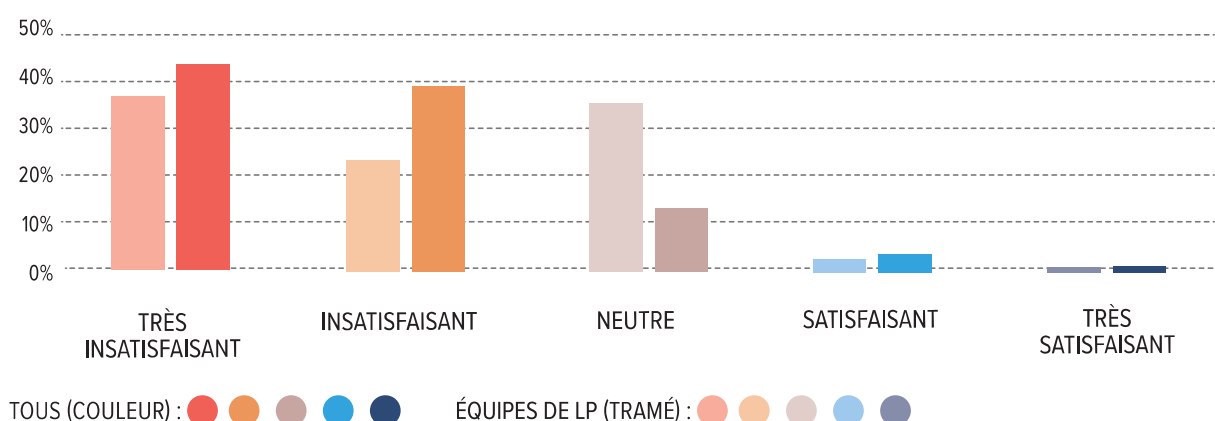


INSATISFAISANT

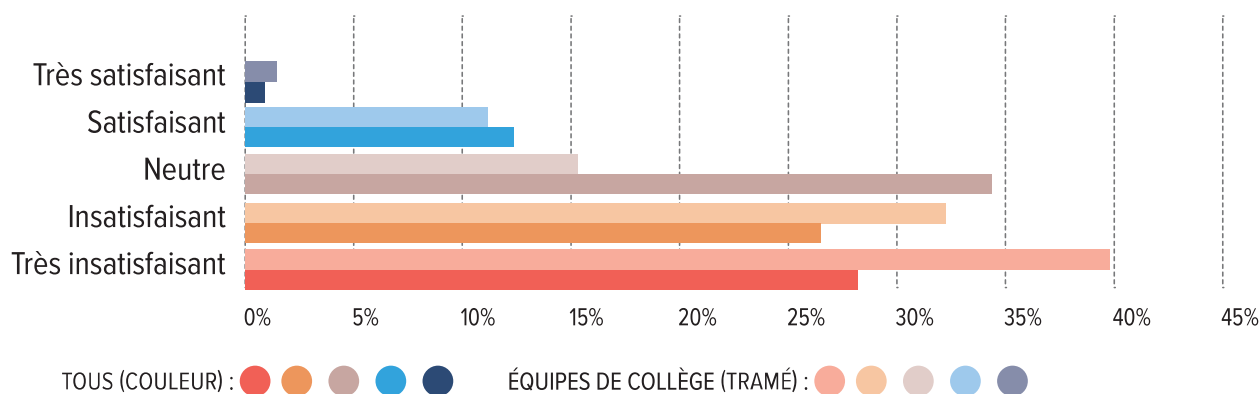
Avis sur la gestion des examens



Avis sur la réforme du LP, 1 an après (tous EPLE vs LP)

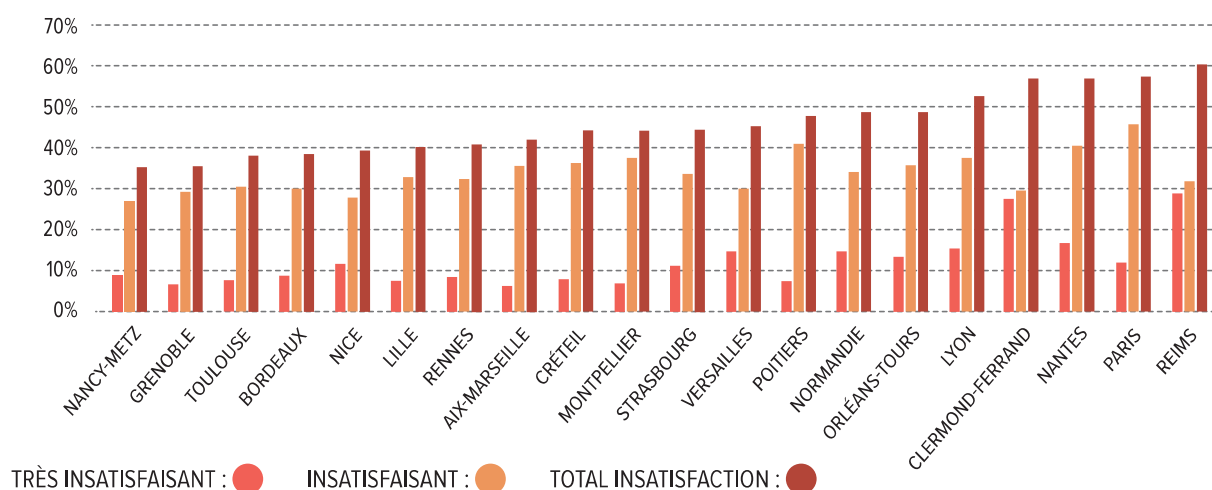


Les groupes de besoins, avis 1 an après

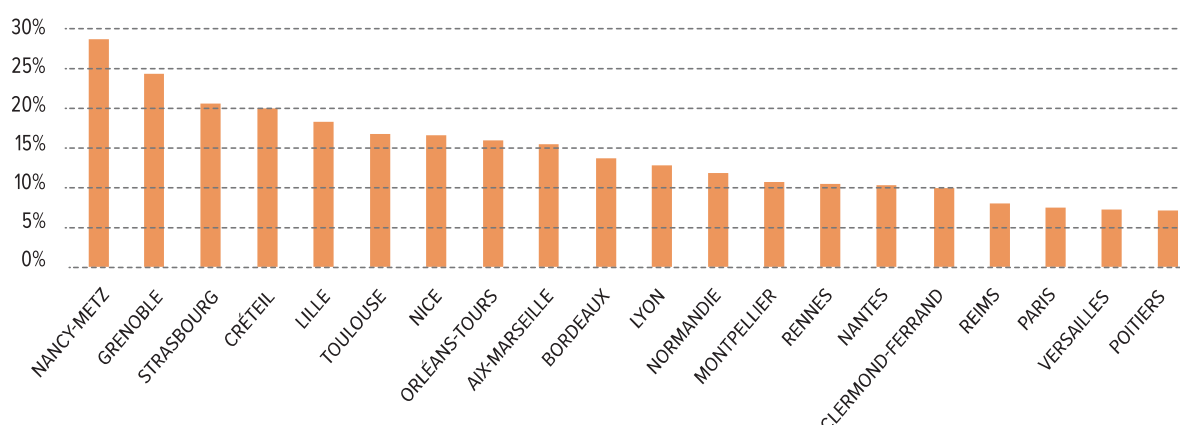




Niveau d'insatisfaction des déclinaisons et pilotages académiques



Niveau de satisfaction des déclinaisons académiques



> Gestion des examens

C'est loin d'être parfait mais ce n'est plus une question crispante comme il y a quelques années. Il faut se rappeler l'installation des premiers scanners de copies et des délais de traitements. C'est un total de **58 % de satisfaction contre 17 % d'insatisfaction**.

> Réforme du LP, 1 an après

De l'avis général des répondants, la réforme du LP ne suscite que fort peu de satisfaction chez les perdurs (3,1 % de satisfaction cumulée contre 61 % d'insatisfaction cumulée). **Mais, pire, lorsque l'on demande leur avis aux équipes de direction des LP, directement concernées et qui ont donc mis en œuvre la réforme, le taux d'insatisfaction grimpe à 83 % d'insatisfaction...**

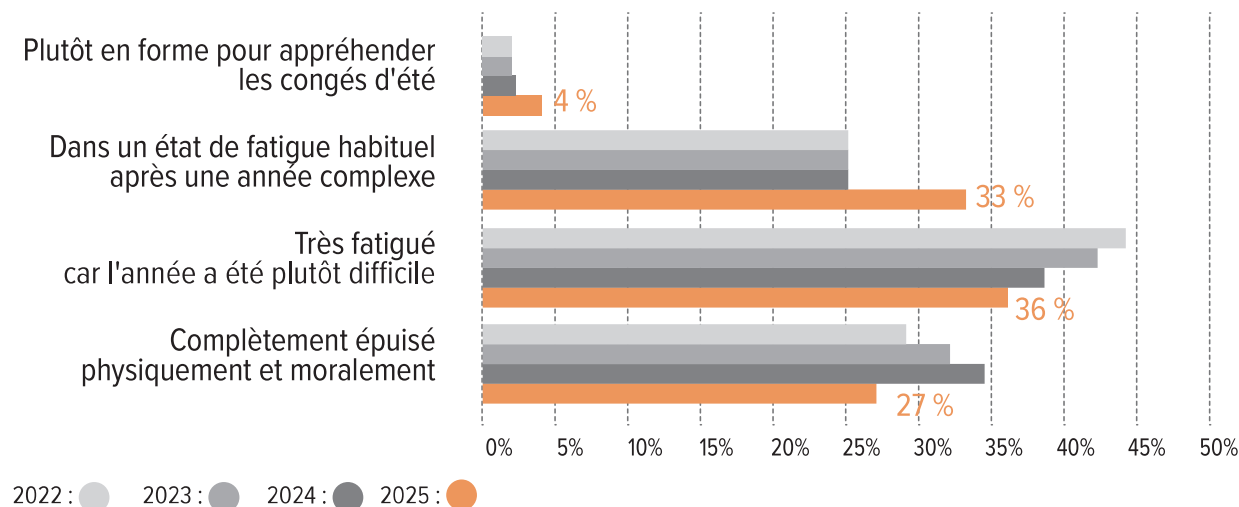
> Les groupes de besoins, 1 an après

Comme pour les LP, lorsque les équipes ont expérimenté la mise en œuvre, l'avis est encore plus négatif. **Ce sont 70,5 % des collègues en collège qui expriment une insatisfaction contre 51 % de l'ensemble de la profession.**

> Niveau d'insatisfaction des déclinaisons académiques

En écho à la page 28, et en ne sélectionnant que les académies pour lesquelles le volume de réponses est suffisant, il est possible d'observer le ressenti local de nos collègues face au pilotage rectoral/départemental. Ainsi, pour comprendre, c'est l'académie de Reims qui recueille le niveau d'insatisfaction le plus élevé, avec plus de 60 % d'insatisfaction dont plus de 28 % de grande insatisfaction. *A contrario*, c'est celle de Nancy-Metz qui voit la plus grande satisfaction (28,3 % de "satisfaisant" et de "très satisfaisant" cumulés).

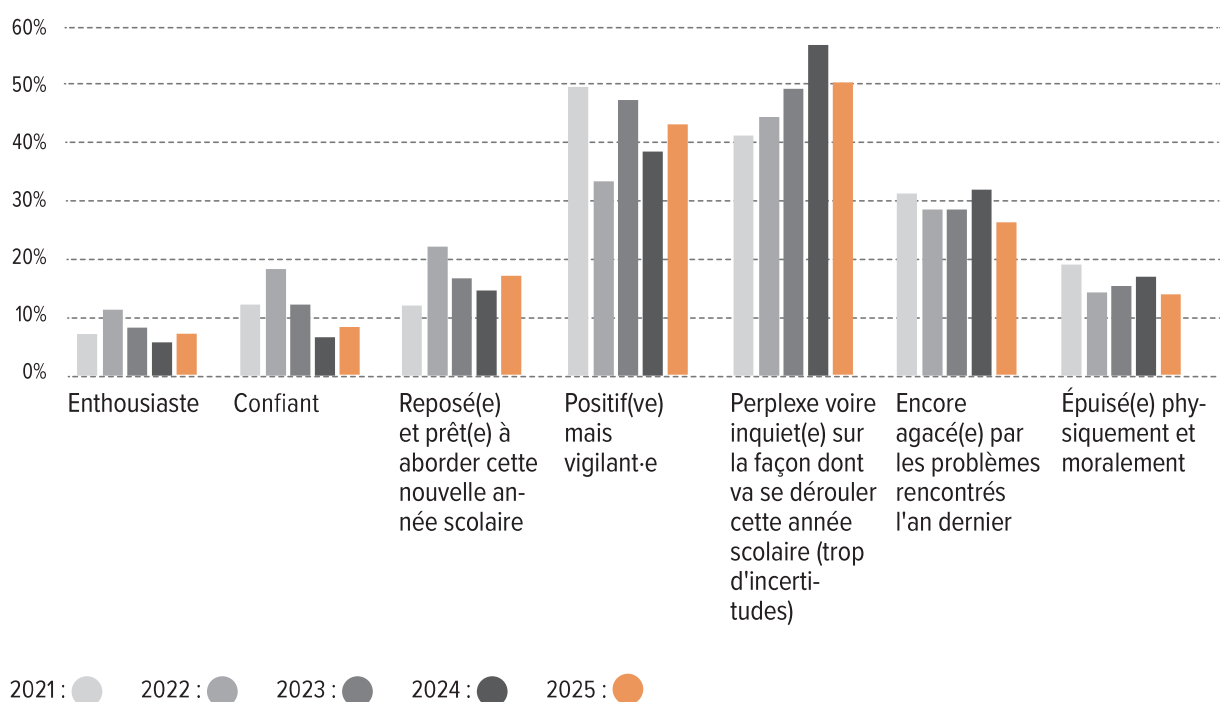
Ton état en fin d'année 2024/2025



On peut considérer que la fin de l'année scolaire précédente a été moins éprouvante que les années antérieures.

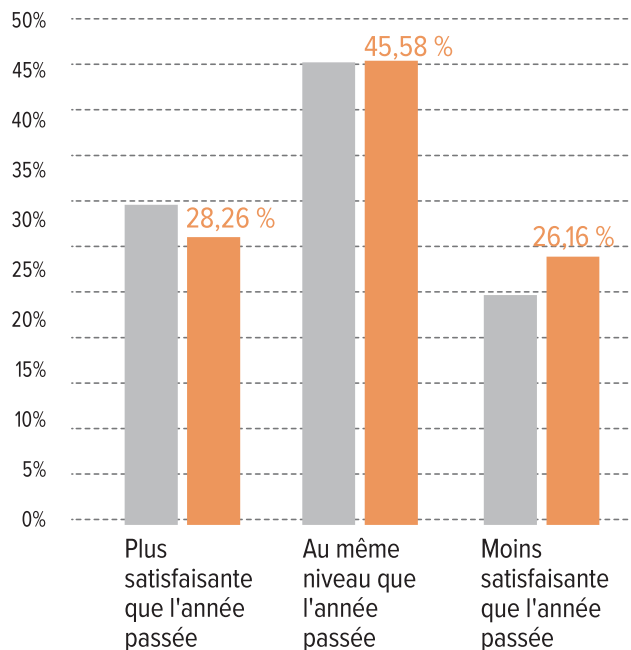
Si la fatigue reste très largement prédominante pour les collègues à l'issue des mois de juin/juillet (63 % des collègues sont plus fatigués que ce que l'on peut estimer être "normal" après l'âpreté d'une année scolaire), un tiers des collègues estime toutefois qu'il s'agit d'un état bien ordinaire, contre seulement un quart des collègues les années précédentes.

À cette rentrée, tu te sens ?





Avis sur la nomination des enseignants par rapport à l'année passée



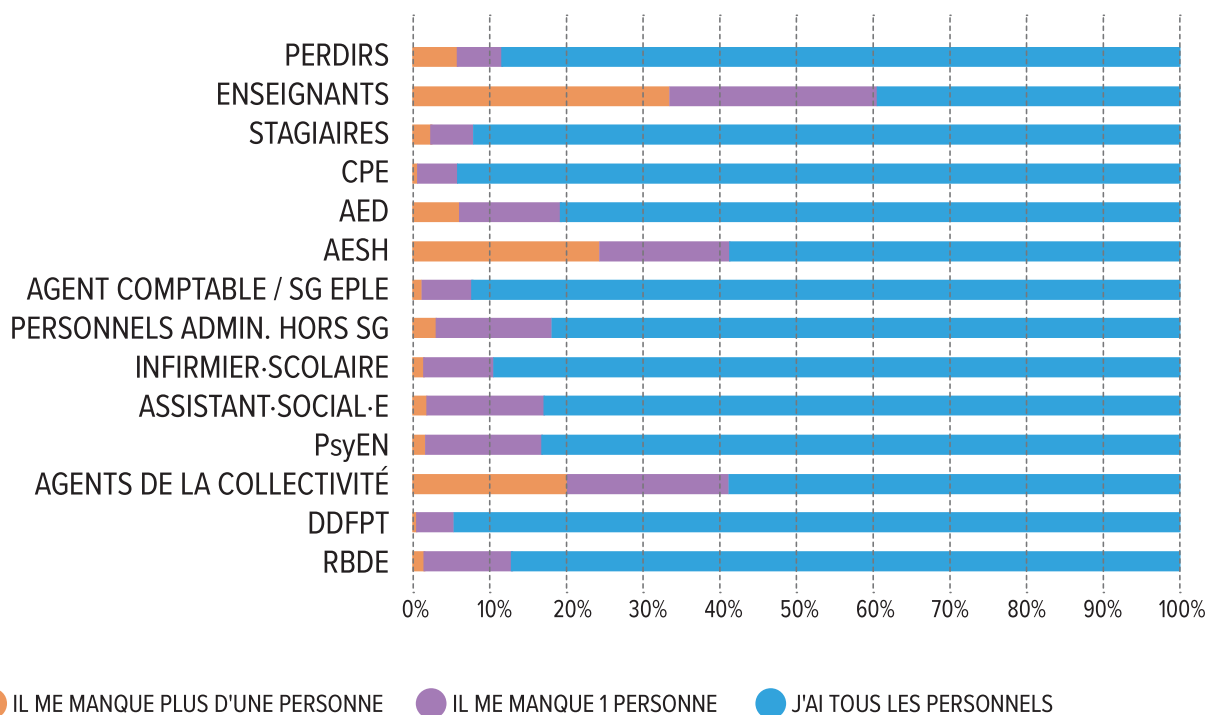
2024 : ● 2025 : ●

Traduction statistique des informations partagées dans nos établissements et dans les médias, les nominations de personnels enseignants ont encore moins donné satisfaction à cette rentrée 2025 qu'à la précédente.

On peut voir là l'ancrage "dans le réel" de la désaffection pour le métier, concomitante, il faut le dire, de cette critique de plus en plus décomplexée de la "maison" Éducation Nationale et de ses fonctionnaires.

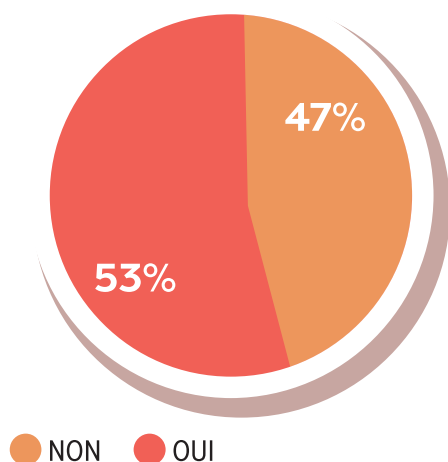
Les tentatives de revalorisation financière des débuts dans le métier ne semblent, à l'heure actuelle, guère porter leurs fruits.

Nominations des personnels à la rentrée

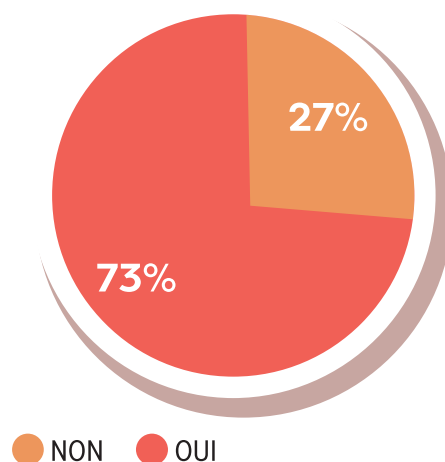


● IL ME MANQUE PLUS D'UNE PERSONNE ● IL ME MANQUE 1 PERSONNE ● J'AI TOUS LES PERSONNELS

Modifications du TRM pendant les vacances ?



Informations de modification de TRM ?

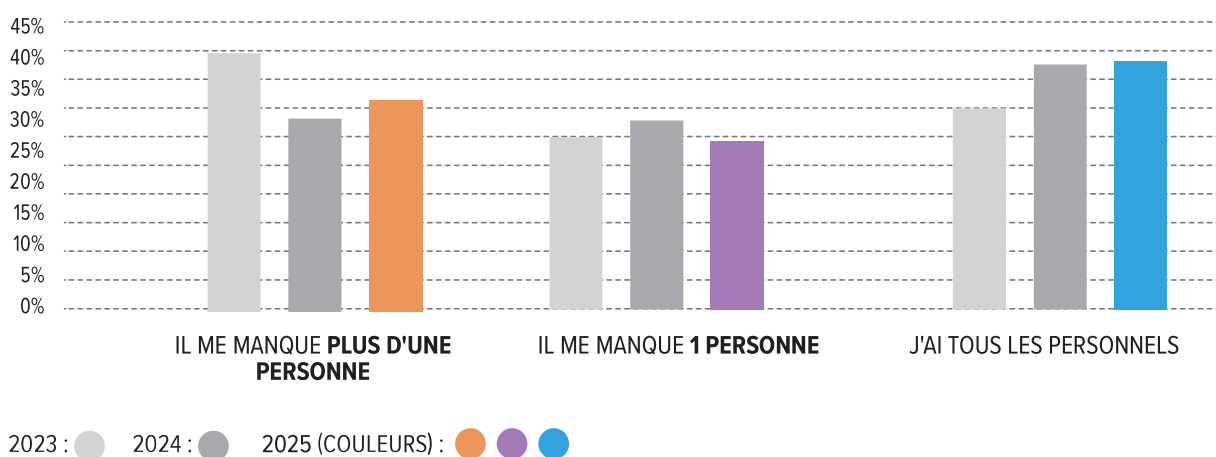


Près d'un EPLE sur 2 fait le constat de modifications du Tableau de Répartition des Moyens (TRM) durant les congés d'été. Les opérations menées par les services rectoraux sont importantes mais la question se pose toutefois de la nature de ces modifications, surtout lorsqu'elles impactent les chainages de professeurs entre plusieurs établissements.

Un quart des EPLE ne bénéficie d'aucune information lors de ces modifications de TRM. Sur cette question, cette large proportion reste incompréhensible au regard des capacités d'informations de bien des académies. Le principe d'une notification, d'une alerte, sans qu'elle ait besoin d'être quotidienne, à l'attention des personnels de direction, est une amélioration que nous demandons systématiquement à la Direction du Numérique pour l'Éducation et aux bureaux de gestion rectoraux.

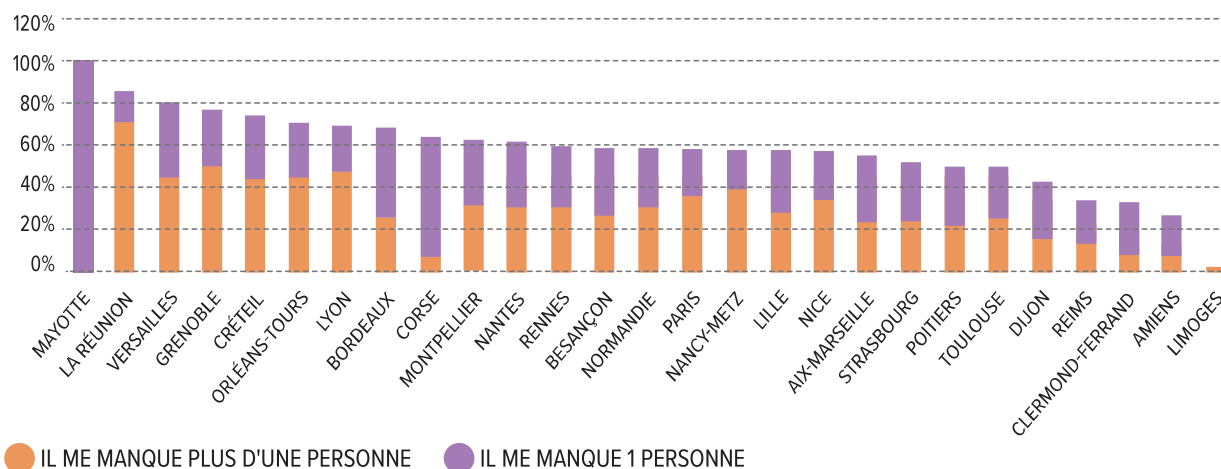
> **Nominations des personnels** : la situation paraît s'être aggravée, à cette rentrée. En effet, le volume d'EPLE touché par l'absence de nomination de plusieurs personnels s'est accru par rapport au constat de la rentrée 2024.

Nominations des enseignants / sur une période de 3 ans





Nominations des personnels enseignants / académies

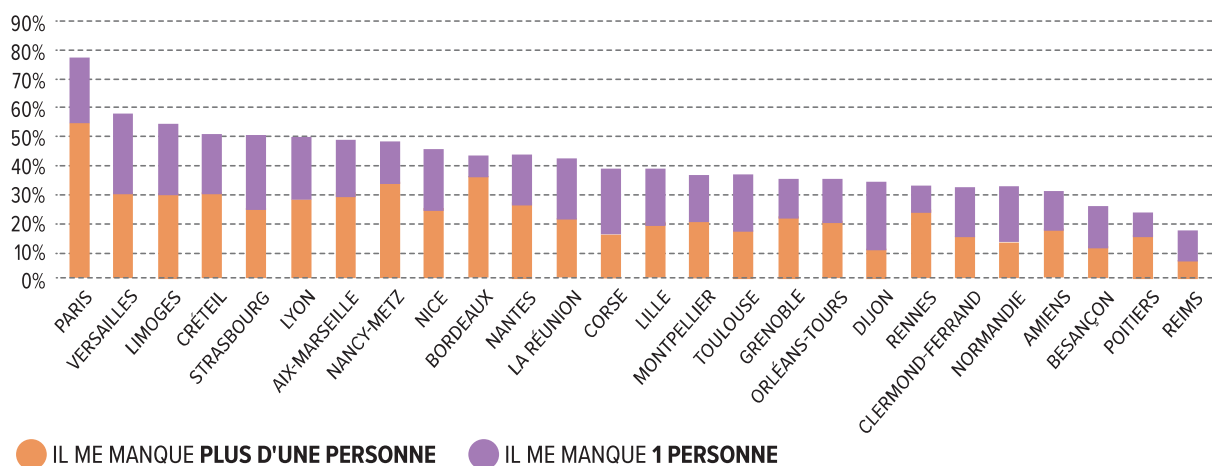


> **Nominations des personnels enseignants en académies** : exceptée l'académie de Limoges, dans laquelle la problématique de nominations des personnels enseignants reste marginale, les autres académies sont fortement impactées par ces nominations.

Conséquence probablement immédiate du cyclone Chido (décembre 2024) à Mayotte, presque tous les établissements de cette île sont touchés par le manque d'un personnel.

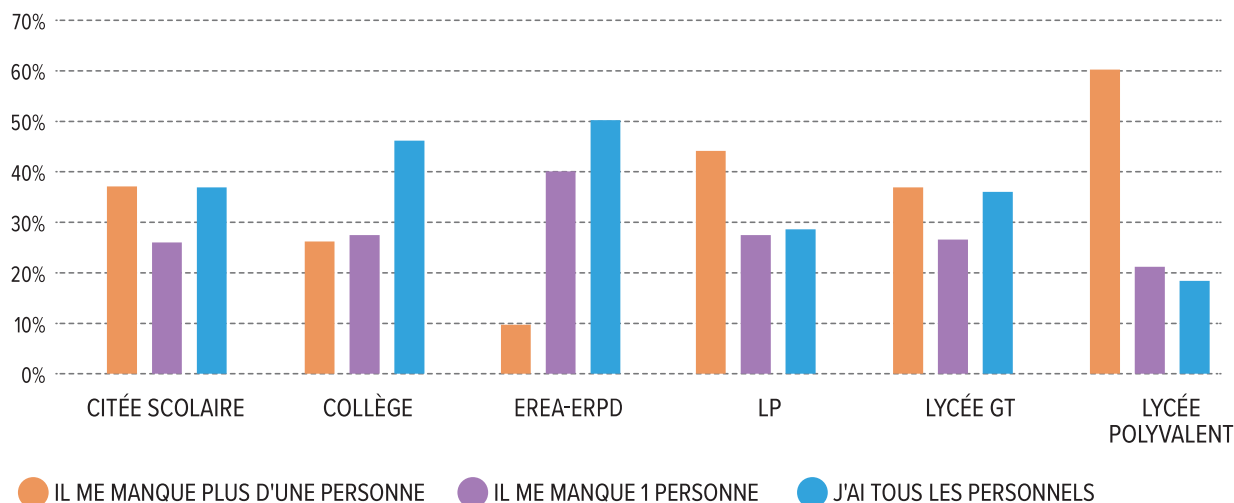
Ailleurs, et notamment à La Réunion, à Grenoble ou à Lyon, le volume d'établissements confrontés au manque de plusieurs personnels enseignants est préoccupant, installant durablement les absences de la rentrée dans le paysage des élèves.

Nominations des AESH / académies



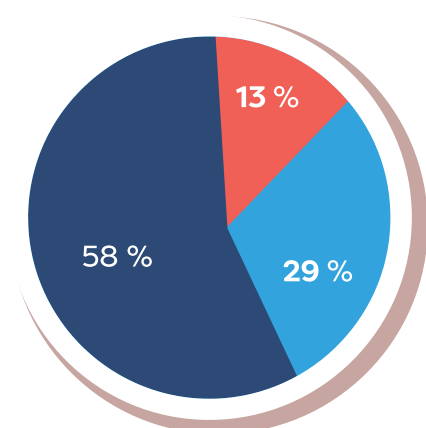
> **Nominations des personnels AESH en académies** : comme l'an passé, Paris arrive largement en tête des académies ayant des difficultés à pourvoir les besoins en AESH. Le coût de la vie, corrélé aux temps et aux coûts des déplacements vers la capitale ne peut être compensé par la rémunération actuelle faite aux AESH.

Nominations des personnels enseignants / type d'EPL



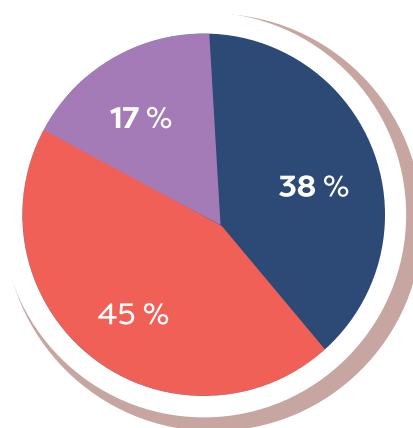
> **Nominations des personnels enseignants selon le type d'EPL** : ce sont les lycées professionnels et les lycées avec une section d'enseignement professionnel qui pâtissent le plus des absences de personnels enseignants, à cette rentrée. Incontestablement liées aux viviers des personnels spécialisés, les carences en recrutements dans des voies spécifiques s'expriment plus crûment encore.

2025-2026 / Des groupes de besoins (6ème & 5ème) sur quel volume ?



- JE N'AI PAS PU CONSTRUIRE LES GROUPES DE BESOIN
- UNE PARTIE DU VOLUME HORAIRE
- LA TOTALITÉ DU VOLUME HORAIRE

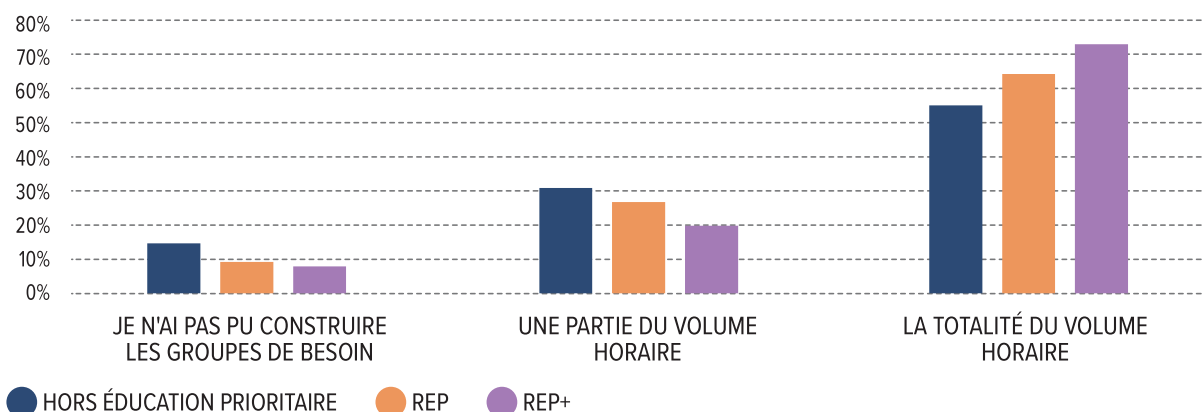
Groupes de besoins par rapport à l'an passé, pour la mise en place,



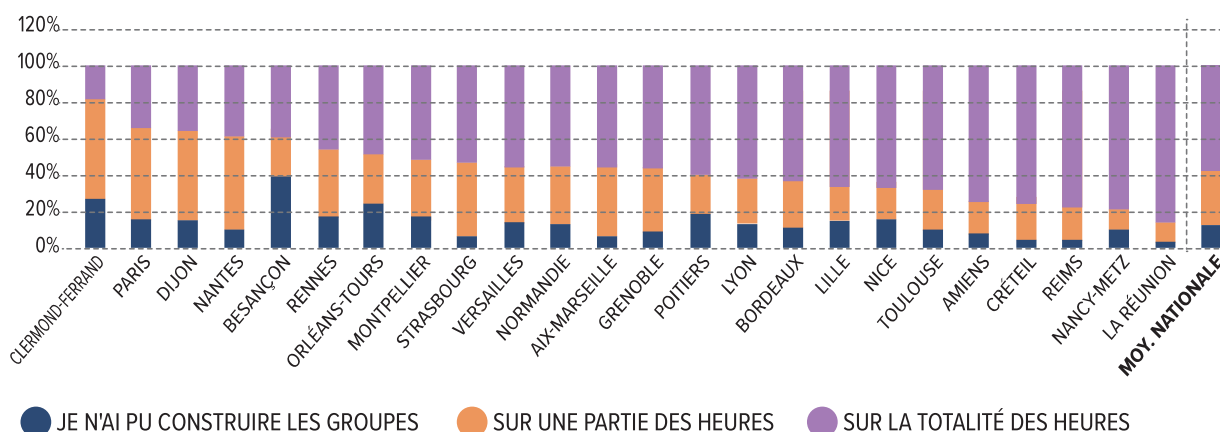
- C'EST LA MÊME ORGANISATION
- NOUS AVONS INTRODUIT QUELQUES MODIFICATIONS
- NOUS AVONS TOUT CHANGÉ



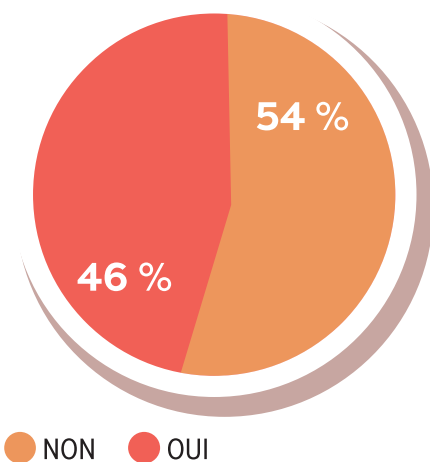
Quels volumes selon le classement des collèges ?



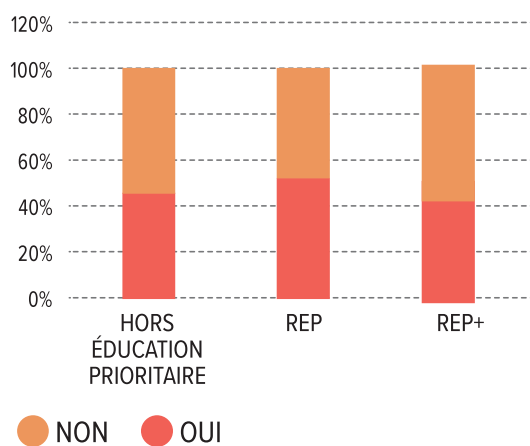
Types de construction des groupes de besoins / académies



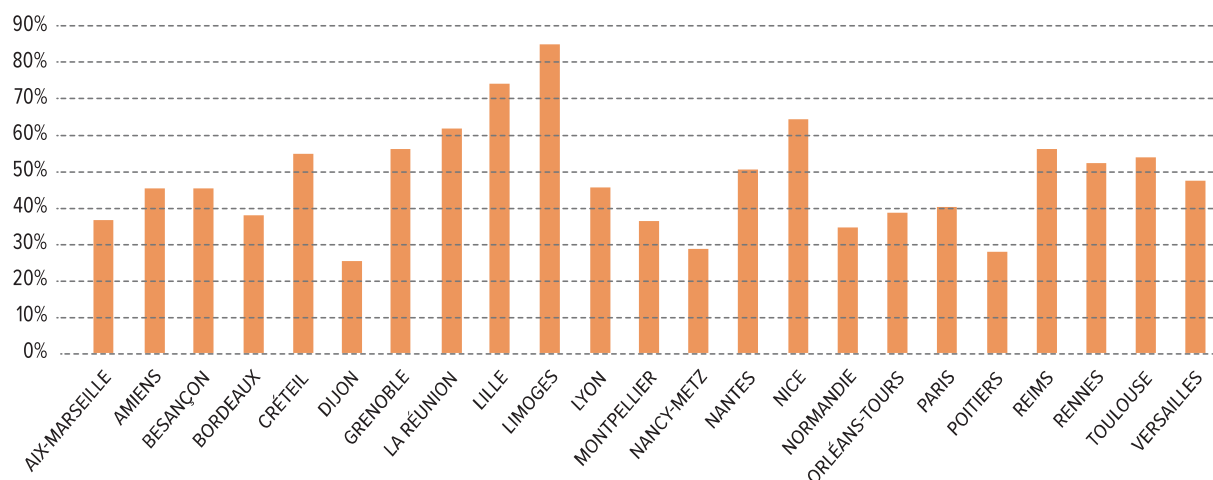
Mise en place d'un dispositif spécifique en 4ème et/ou 3ème



Quelles mises en place d'un dispositif 4ème et/ou 3ème selon le classement EP ?



À cette rentrée 2025, mise en place d'un dispositif spécifique en 4ème et/ou 3ème selon les académies

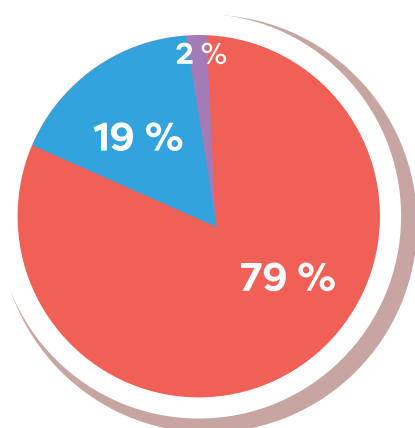


> **Dotations** : les différentes dotations, à cette rentrée, qu'elles concernent le Pacte, les HSE ou les IMP, sont toutes en baisse.

> **Dotations Pacte** : avec des dotations amputées d'un tiers, en moyenne, par rapport à 2024-2025, la baisse des moyens est importante. Un dispositif qu'il a fallu tenter de "vendre" aux équipes enseignantes et qui, 2 ans plus tard, semble déjà à l'essoufflement. Lorsque l'on examine plus en détail ce qu'il en est des dotations académiques, celle de Rennes paraît, tant sur les Pactes (- 42 %) que sur celles en Heures Supplémentaires Effectives (HSE) (- 41 %), être celle qui subit le plus fortement ces nouvelles contraintes budgétaires.

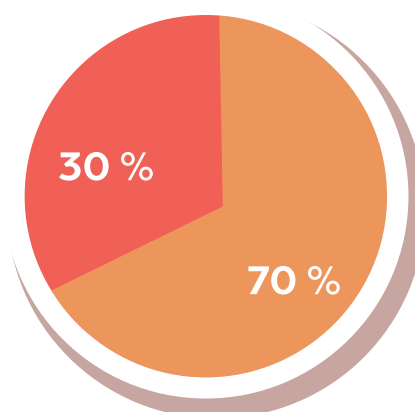
Dans tous les cas, il apparaît que ces moyens annuels ne permettent pas d'assurer la couverture des besoins identifiés pour 70 % à 3/4 des EPLE !

Dotation Pacte, par rapport à l'année passée



● INFÉRIEURE À L'ANNÉE DERNIÈRE
 ● ÉQUIVALENTE À L'ANNÉE DERNIÈRE
 ● SUPÉRIEURE À L'ANNÉE DERNIÈRE

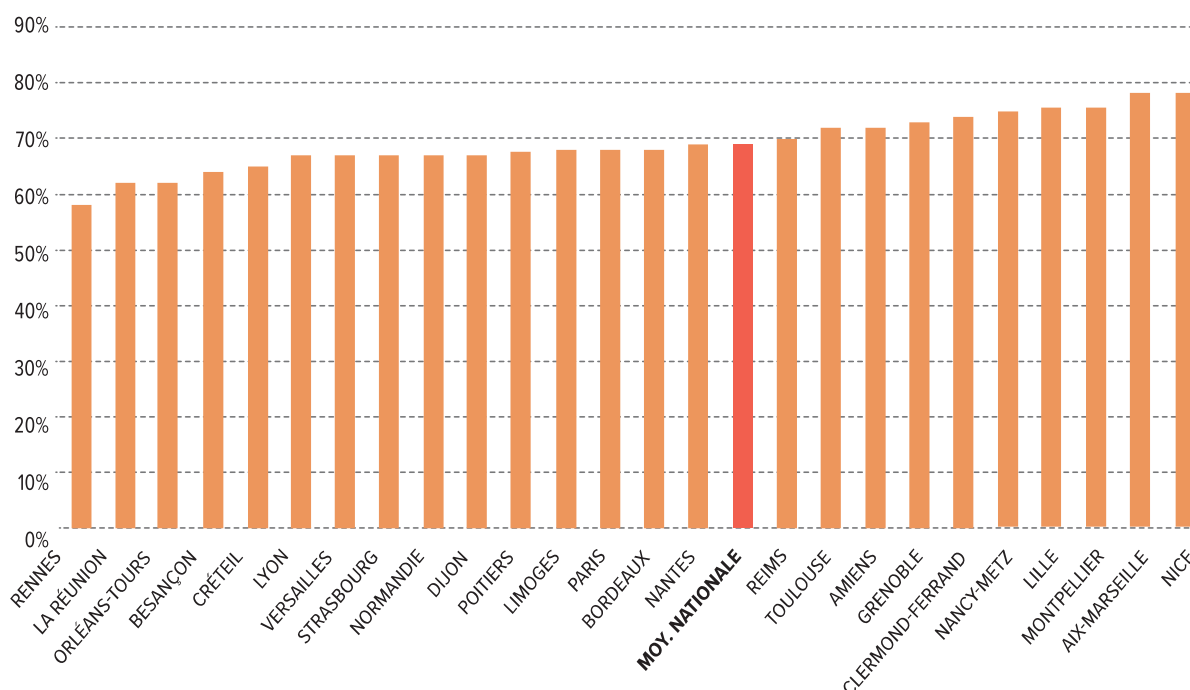
La dotation Pacte me permet de couvrir mes besoins ?



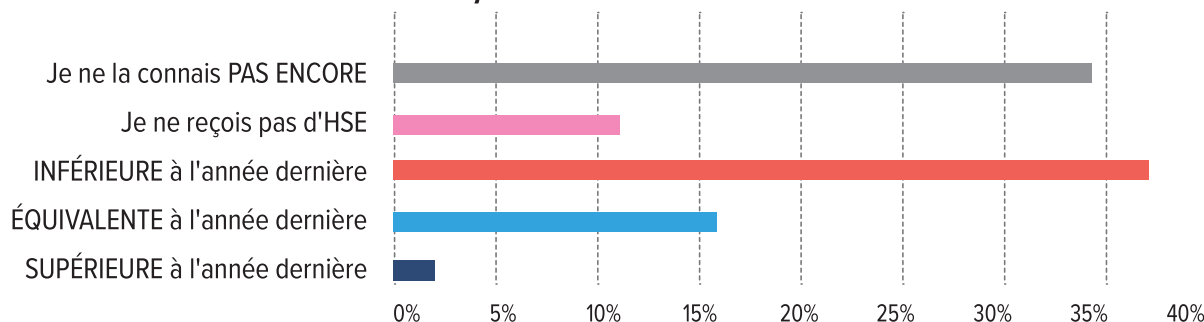
● NON ● OUI



Proportion de dotations "Pacte" reçues par rapport à l'année dernière, selon les académies ? (en %)

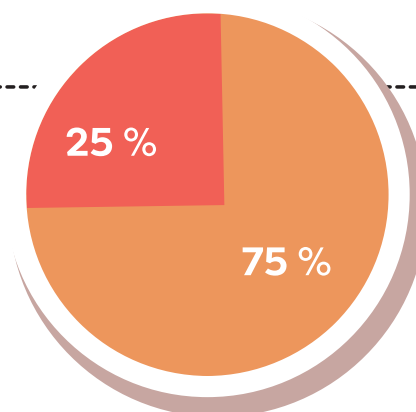


Etat de la dotation HSE / année 2024-2025

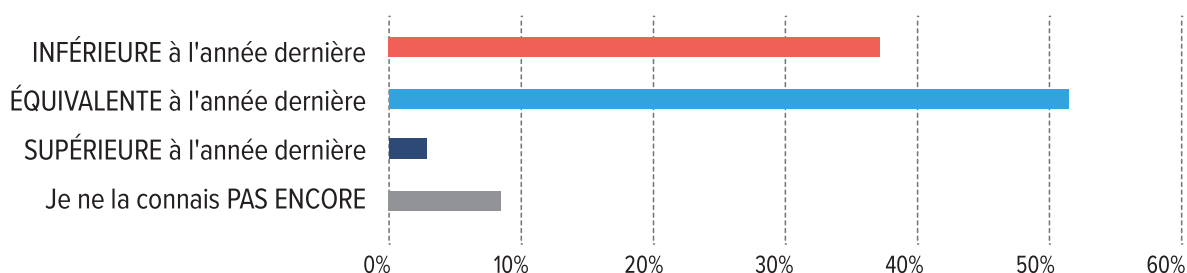


La dotation HSE me permet de couvrir mes besoins ?

● NON ● OUI



État de la dotation imp / année 2024-2025

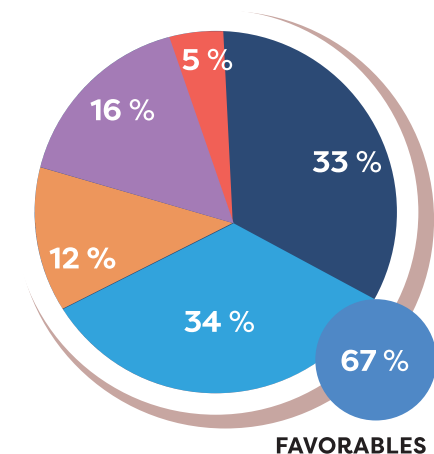


> **Protocoles et plans de la rentrée** : pause numérique, portable en pause, orientation et santé mentale, les innovations ne manquent pas à cette rentrée !

> **Pause numérique** : les 2/3 des personnels de direction sont favorables à l'interruption de ces flux d'informations incessants *via* les ENT ou les solutions scolaires. Conscients de ce "lien de dépendance", l'instauration de la pause numérique est une opportunité de retrouver une plus grande sérénité au sein des EPLE et des familles.

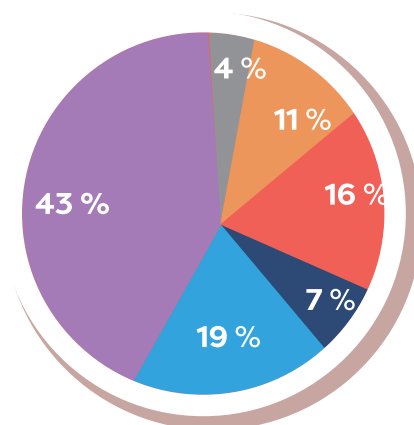
> **Portable en pause** : si près de 70 % des perdus témoignent de leur adhésion au principe de cette pause, la déclinaison pratique souffre tout de même. Entre le temps passé, les personnels requis, les moyens financiers sollicités, c'est un renforcement contraignant de la loi de 2018 bien difficilement applicable.

Avis sur la "pause numérique"



- JE SUIS TOUT À FAIT POUR
- JE SUIS PLUTÔT POUR
- JE N'AI PAS D'AVIS
- JE SUIS PLUTÔT CONTRE
- JE SUIS TOUT À FAIT CONTRE

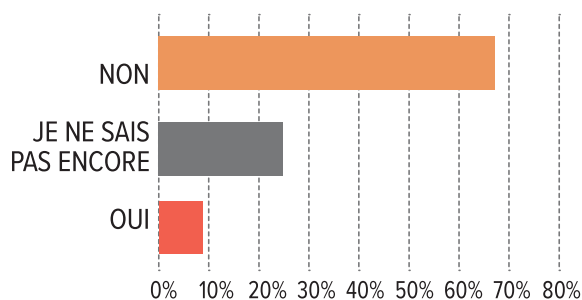
Avis sur le "portable en pause"



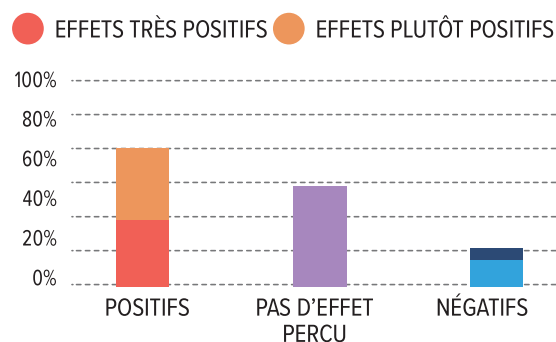
- JE SUIS CONTRE CAR CE N'EST PAS UN SUJET DANS MON EPLE
- JE SUIS CONTRE CAR C'EST DE LA PRÉROGATIVE DES FAMILLES
- JE SUIS POUR ET NOUS POUVONS NOUS ORGANISER À L'INTERNE
- JE SUIS POUR MAIS CELA ME SEMBLE DIFFICILEMENT RÉALISABLE
- ATTENDS UNE DOTATION SPÉCIFIQUE
- AUTRE



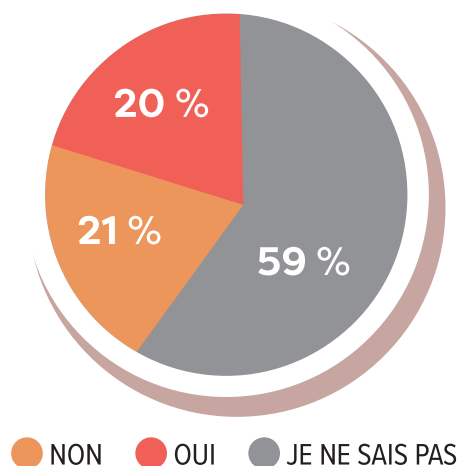
Mise en place du "portable en pause" dans mon EPLE à cette rentrée ?



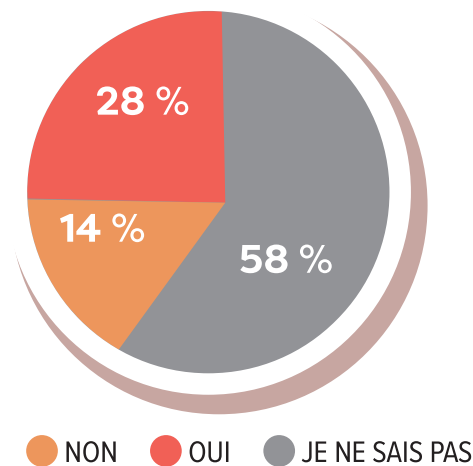
Si expérimentation "portable en pause", quels effets constatés ?



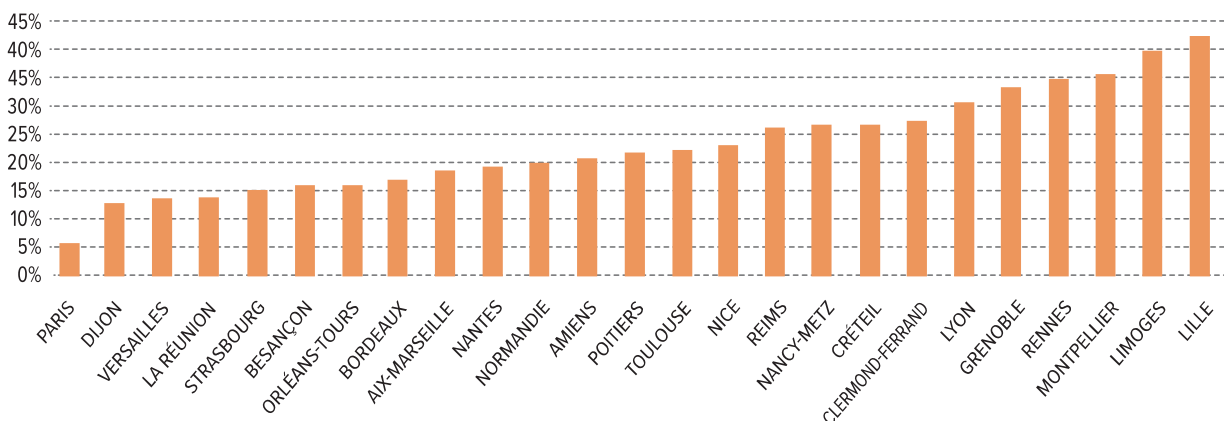
Je pense pouvoir mettre en place le protocole "santé mentale"



Je pense pouvoir mettre en place le plan "orientation"



Proportion d'EPLE qui estiment être en difficulté budgétaire / académiques





Formation des accompagnants et médiateurs | 01.10.2025



Formation des secrétaires académiques, des commissaires paritaires académiques | 03.10.2025 - BAGNOLET

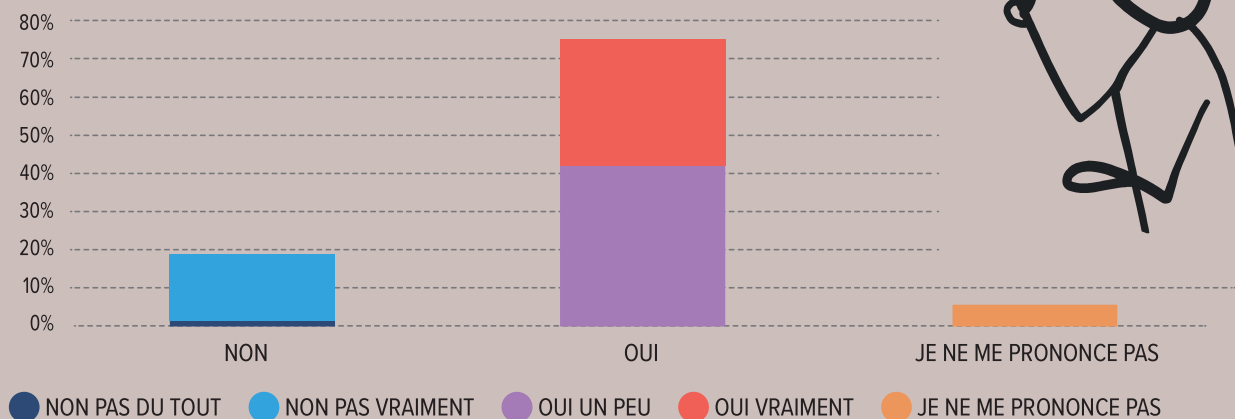


Formation des secrétaires académiques, des commissaires paritaires académiques | 03.10.2025 - BAGNOLET



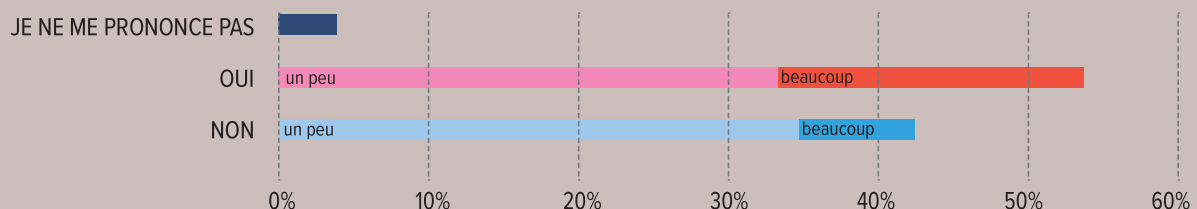
DES SUJETS D'INQUIÉTUDE ?

Budget 2026 : est-ce un sujet d'inquiétude pour ton métier ?



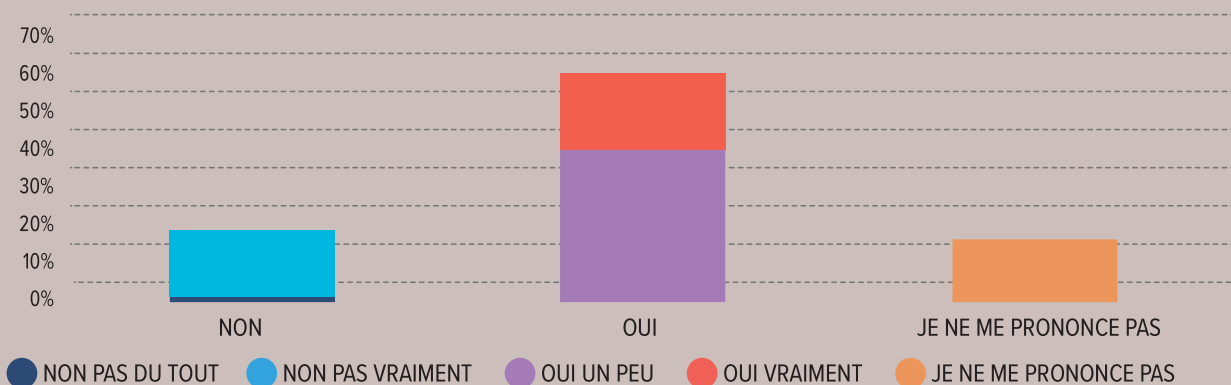
> **Budget 2026** : un sujet manifestement préoccupant pour un grand nombre de collègues. Avec un total de 75,7 % de collègues qui se sentent inquiets (cumul des "OUI, Tout à fait" et des "OUI, Plutôt"), l'actualité politique trouve des sujets qui se glissent dans la réalité des EPLE.

Baisse démographique : un sujet d'inquiétude pour ton métier ?

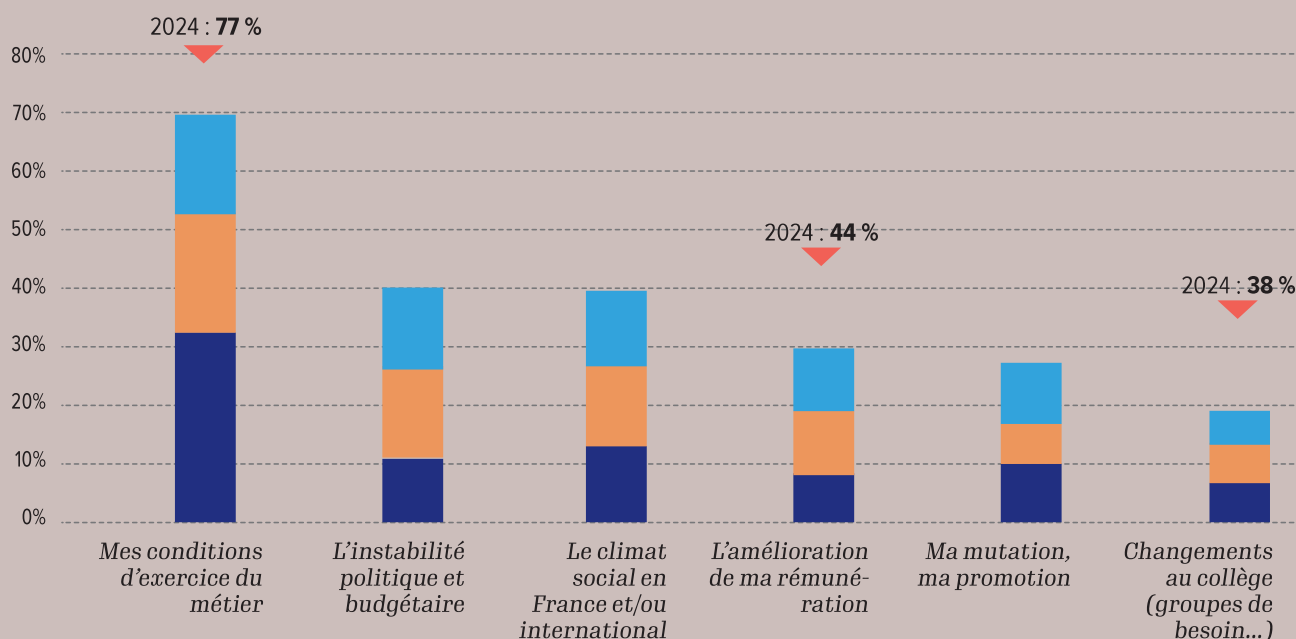


> **Baisse démographique** : également un sujet d'inquiétude pour 53,9 % des collègues, avec un effet moins prononcé que la question du budget, on peut analyser les disparités académiques qui montrent des baisses démographiques beaucoup plus fortes à certains endroits (Paris, par exemple).

Responsabilité juridique : les récentes évolutions sont-elles un frein pour ton métier ?



MES PRIORITÉS



> **Mes priorités** : indicateur particulièrement important pour la situation des personnels de direction, nous demandons aux collègues de mettre en avant leurs priorités, hiérarchisées parmi un ensemble de propositions.

Cette année, afin d'améliorer la lisibilité des informations, nous avons choisi de ne conserver que trois priorités au lieu des quatre que nous avons encore l'an passé.

Ci-dessus, vous retrouvez, sur l'axe horizontal, toutes les propositions parmi la liste des sujets qu'ils peuvent sélectionner. C'est un des moments de notre enquête qui favorise l'intégration des enjeux de la profession et ceux plus ponctuels, davantage marqués du sceau bien éphémère de l'actualité.

D'une année sur l'autre nous conservons bien évidemment les sujets réguliers au cœur des enjeux de notre engagement syndical : carrière, rémunération, conditions d'exercice du métier, évaluation, laïcité, etc. Le graphique présente la version "cumulée" de ces priorités 1, 2 et 3. Les trois rappels avec un triangle rouge sont ceux de l'année passée, afin de réaliser une comparaison.

Ainsi, l'item *Les conditions d'exercice du métier* est bien celui qui cumule le maximum de choix sur les trois priorités possibles, tant pour l'année 2025 (avec un total de 69,18 % de collègues qui le choisissent, dont un peu

plus de 32 % sur leur première priorité) que pour l'année 2024 (total cumulé, pour les trois premières priorités, de 76,96 % et, si l'on ajoute la quatrième disponible l'an passé, de 88,42 %).

Ce sujet est bien celui parfaitement prioritaire de la profession mais avec une moindre prégnance toutefois. Syndicalement, nous le maintenons et le réactivons à chacune de nos prises de positions et de nos échanges avec l'institution. Nous rappelons, d'ailleurs, le *Livre Blanc* que nous avons publié l'année passée, après ceux de 2004 et de 2014 sur cet unique et essentiel sujet. Nous savons, parce que vous le témoignez mais aussi parce que nous le vivons en tant que personnels de direction, que la réalité de ces conditions d'exercice de notre métier est profondément impactante sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle des perdurs.

> **Rémunération** : l'an passé, le cumul des choix des collègues pour l'item *L'amélioration de ma rémunération* faisait arriver cet histogramme en deuxième position des priorités. Avec un total de 43,8 % des personnels qui indiquaient là leur préoccupation en 2024, nous entrons, à ce moment, dans la concrétisation effective des avancées obtenues sur la rémunération (RIFSEEP, progression à la hors classe, passage à la hors échelle B bis, etc.). Les fiches de paye n'étaient pas encore



Mes priorités 1, 2 et 3 - 2025

- PRIORITÉ N°1
- PRIORITÉ N°2
- PRIORITÉ N°3



arrivées. Ce sujet semble, à cette rentrée 2025, d'un peu moindre importance, avec un niveau cumulé, cette année, de 29,57 % des collègues qui en font une priorité. Cependant, la commission Carrière du SNPDEN-UNSA poursuit son travail de fond permettant d'accroître, dans un contexte budgétaire particulièrement incertain et contraint, le niveau de rémunération des personnels de direction. À ce sujet, l'hypothèse retenue d'une augmentation du taux d'accès à la hors classe, pour l'année 2026, après les 15 % de 2025, de 16 % au lieu des 17 % promis par quatre ministres de l'Éducation nationale successifs est un insupportable désengagement de la parole de l'État (voir notre *Lettre de Direction* n°2025-11 du 08 octobre).

> **L'actualité pédagogique** : troisième sujet, à la rentrée 2024, par ordre décroissant des priorités pour les collègues, celui des changements au collège et, particulièrement, des groupes de besoins, avec 38 % des réponses.

Nous le retrouvons, à cette rentrée 2025, en sixième position avec un niveau d'engagement de 19,13 %. Cette diminution rappelle, comme pour la question de la rémunération, que la mise en place de ces "réformes" inquiètent profondément les perdurs. Leur accumulation incessante, depuis sept ministres, ne peut que plonger

les collègues dans un sentiment d'angoisse persistant et répété.

Pour ce qui est des groupes de besoins, on notera que la possibilité - légitimée par le rapport de l'Inspection Générale sur ces groupes - d'une grande souplesse, permet à chacun de retrouver une plus grande sérénité.

> **L'actualité sociale** : à la rentrée 2024, le sujet de *L'instabilité politique depuis le mois de juin 2024* recueillait 18,45 % de réponses cumulées. À cette rentrée 2025, la bascule est très forte, avec près de 40 % de choix cumulés pour l'item *L'instabilité politique et budgétaire* et, en écho, le même volume pour celui du *climat social en France et/ou international*.

Ces questions sociétales font leur entrée d'une manière massive dans la sphère des préoccupations des personnels de direction. Ce sont d'ailleurs ces items qui "absorbent" les reculs des autres sujets.

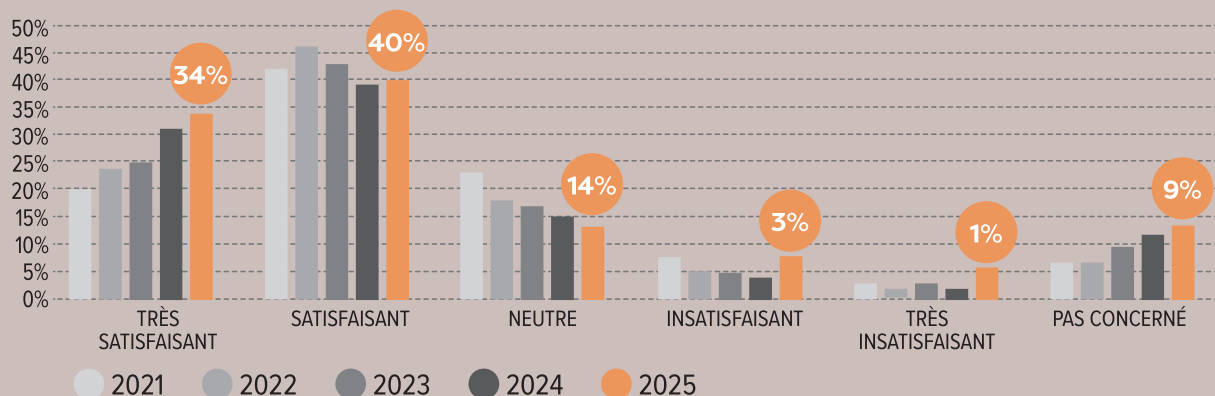
Cet environnement extrêmement instable et mouvant est un enjeu très fort des temps à venir. Avec un nouveau gouvernement, des risques élevés de dissolution de l'Assemblée nationale, la place des organisations syndicales telles que le SNPDEN-UNSA, de la culture et de l'expérience réformatrice et de négociation de notre fédération et de notre union sont des atouts essentiels pour trouver un chemin qui profite à la profession.

MON AVIS SUR LE SNPDEN-UNSA

Opération transparence s'il en est, notre enquête, à chaque rentrée, propose aux collègues qui répondent de donner leur avis sur nos positions, sur ce que nous mettons à leur disposition, sur les outils que nous essayons de développer pour leur venir en aide et les accompagner de la meilleure façon.

C'est aussi un moment de vérité sur la communication que nous avons avec nos adhérents et, au final, sur les engagements que nous prenons en leur nom et pour lesquels ils nous mandatent.

Soutien & accompagnement professionnels



> **Avis sur le SNPDEN-UNSA** : de manière générale, les avis sur le SNPDEN sont positifs et tendent à devenir très positifs au fil des ans. Sur le soutien et l'accompagnement, ce sont 74 % de satisfaction, 79 % sur les informations et l'accompagnement en lien avec les questions de carrière, 87 % sur la communication avec les adhérents, 82 % pour les outils et services proposés, 70 % pour les formations et les cycles de webinaires, 55 % pour les lundis syndicaux, 66 % pour les actions et les prises de positions, locales ou nationales. Ces chiffres, déjà bons, sont encore améliorés si l'on ne regarde que l'échantillon des adhérents en excluant ainsi les collègues qui ont répondu (merci à eux !) mais qui ne sont "Pas concernés". Pour mieux identifier le vrai niveau de satisfaction, il convient d'ailleurs d'examiner les réponses qui sont, au contraire, "insatisfaisantes" : elles ne sont que de 4 % pour le soutien et l'accompagnement professionnels, de 4 % également pour les

informations et l'accompagnement liés à la carrière, de 1 % sur la communication en direction des adhérents, de 1,2 % pour les outils et les services proposés, de 0,7 % sur les formations et les cycles de webinaires, de 0,9 % sur les lundis syndicaux et de 10 % sur les prises de positions.

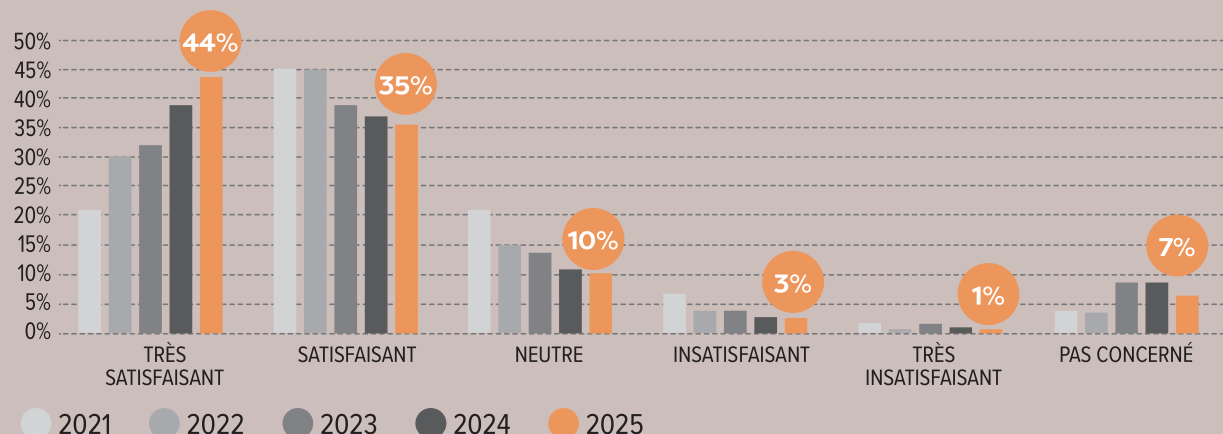
On le voit, en choisissant cette focale, les avis sont très favorables et, surtout, en progression constante depuis quelques années.

Les bascules d'un avis vers un autre se font ainsi souvent au profit de celui "Très satisfaisant" lorsque celui "Satisfaisant" diminue.

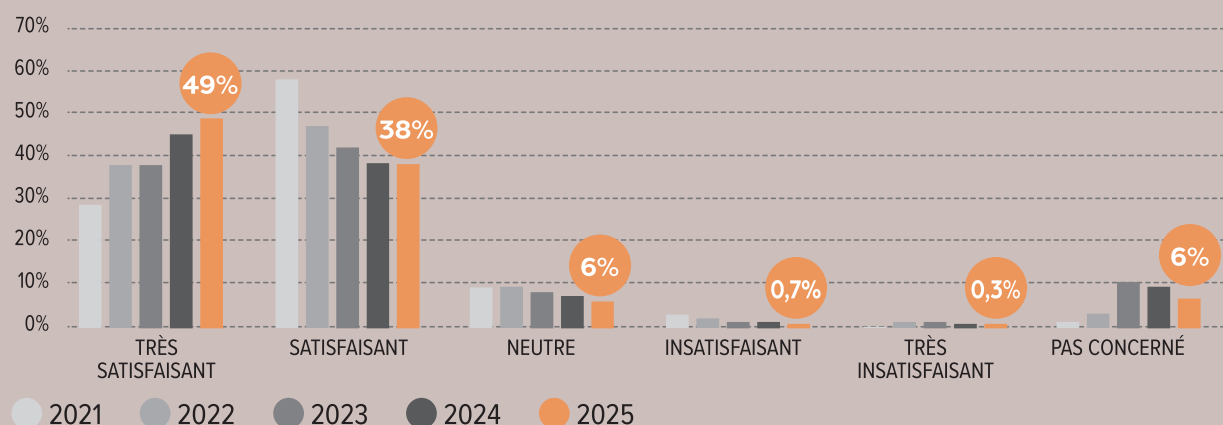
Reconnaissons-le sans fausse modestie, c'est une vraie marque de confiance à laquelle nous travaillons chaque jour.

Nous vous remercions de ces retours qui marquent l'investissement de tous les élus de notre organisation et le travail continu d'expertise et de crédibilité de notre parole syndicale.

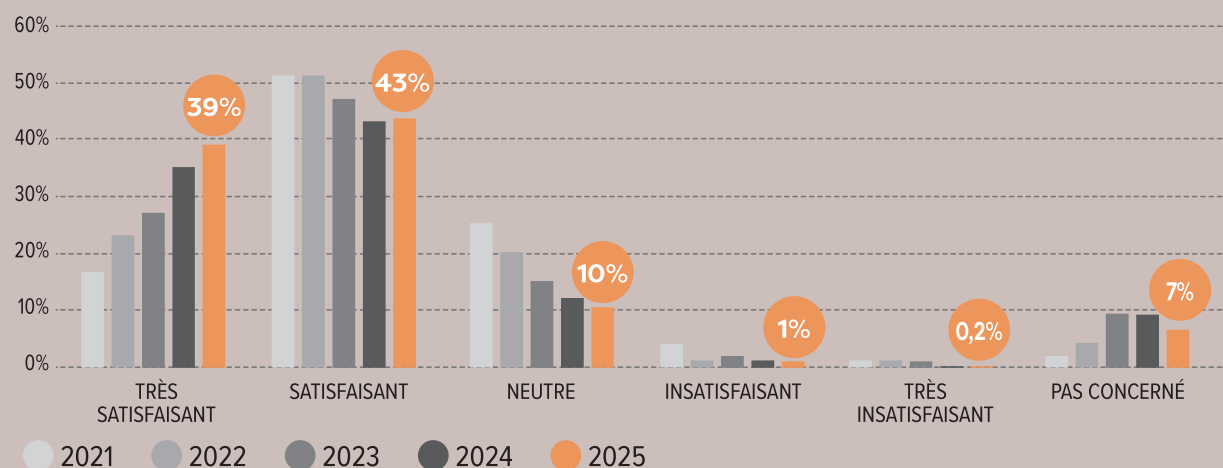
Informations et accompagnement (carrière, mobilités, promotions)



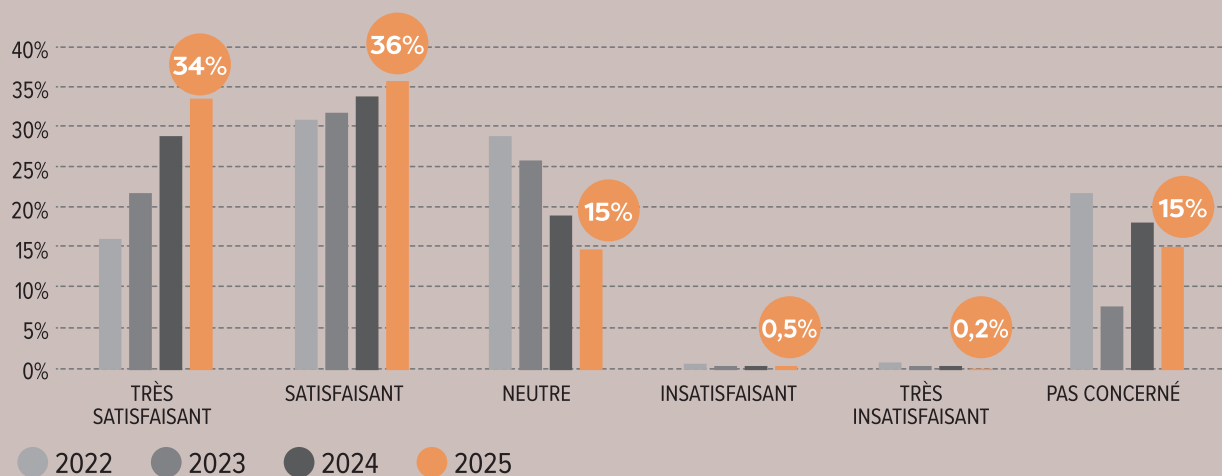
Communication envers les adhérents



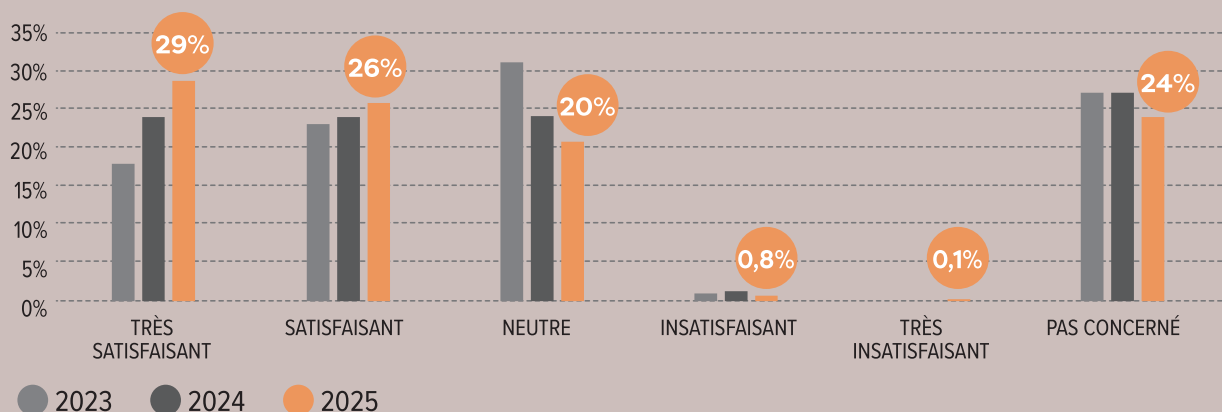
Outils et services proposés



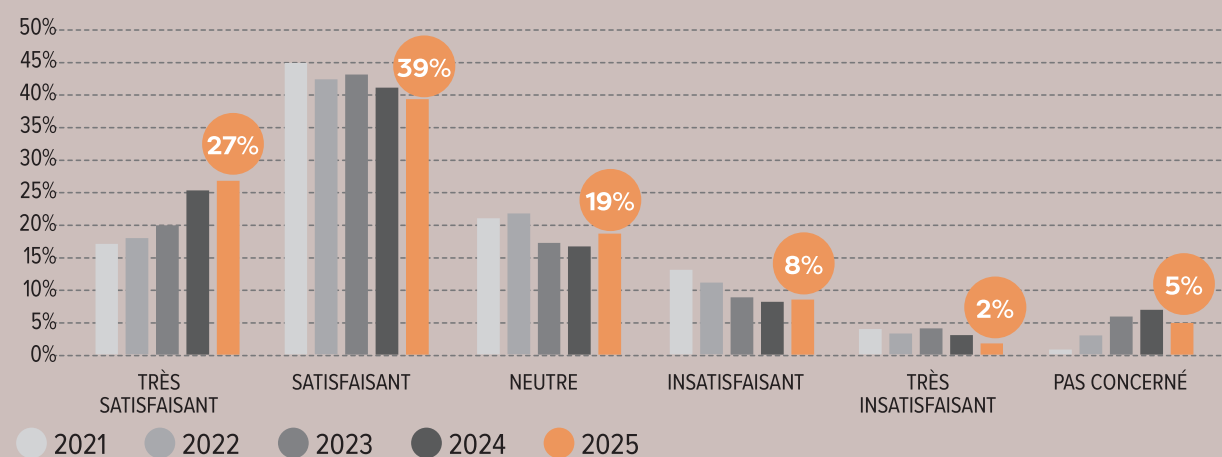
Formations et cycles de webinaires



Lundis syndicaux / Lundis des adhérents

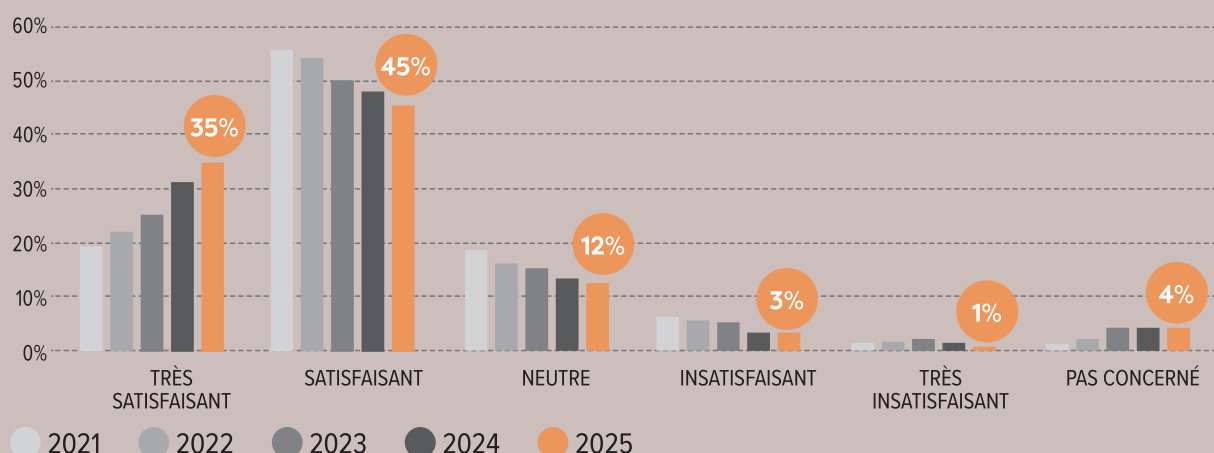


Actions & prises de positions (locales et nationales)





Avis général sur le SNPDEN-UNSA



> **Avis général sur le SNPDEN** : en guise de résumé des avis, nous sollicitons les personnels de direction pour répondre à cette question simple : "Que pensez-vous du SNPDEN-UNSA ?"

Nous avons agrémenté cette question, à cette rentrée 2025, et pour la seconde fois, de la possibilité de rédiger un avis qualitatif, aussi long qu'il était souhaité.

Statistiquement, on observe la confirmation d'un avis globalement satisfait à 80 % des répondants et de 4 % d'insatisfaits.

À y regarder de plus près, il faut observer la dynamique dans laquelle notre organisation semble se trouver : des avis satisfaits en hausse et qui tendent encore davantage vers le "Très satisfaisant", des avis insatisfaits qui décroissent au fil des ans. On passe ainsi de 7 % d'insatisfaction en 2021 à 6 % puis désormais à 3,8 % pour cette rentrée 2025.

Nous poursuivons sur cette voie, au contact de chaque adhérent grâce à la force de notre maillage territorial.

Ces avis sont extrêmement précieux pour nous et pour vous : ce sont ces données qui nous obligent et nous guident. Elles font parfaitement écho aux mandats et aux motions que vous produisez dans chaque département, dans chaque académie. Nous ne pouvons d'ailleurs que vous inviter à participer le plus vigoureusement possible aux réunions qui se déroulent à côté de chez vous. Assemblées Générales départementales ou académiques sont les lieux de la parole partagée et du soutien collectif qui nous souhaitons tous.