



SE-Unsa

Mardi 26 août 2025



@se.unsa



@se-unsal



@se.unsa



@seunsa



se.unsa.org



SE-Unsa - 209 Boulevard Saint-Germain - 75007 Paris





- 1** **Les personnels de l'Éducation nationale : ces moteurs de l'École que l'État doit enfin reconsidérer dignement**..... p. 3
- 2** **Budget 2026 : derrière le déficit de 44 Md€ le choix d'un gouvernement qui paralyse l'État et rompt le pacte républicain**..... p. 5
- 3** **Le choix du mépris pour l'Éducation**..... p. 7
- 4** **Santé au travail : quand l'engagement se paie au prix fort**..... p. 10
- 5** **Mobilité géographique : il est urgent d'agir**..... p. 12
- 6** **Formation continue : agir à la hauteur des enjeux**..... p. 16
- 7** **Pour une politique éducative au service des élèves et des personnels**..... p. 19





Les personnels de l'Éducation nationale : ces moteurs de l'École que l'État doit enfin reconsidérer dignement

Ils sont 91 % à aimer leur métier et 73 % à aimer l'exercer mais, paradoxalement, 77 % à dire qu'ils ne le conseilleraient pas^(*). Enseignants, CPE, PsyEN, AED, AESH : plus d'un million de personnels, soit le **plus grand collectif de salariés en France sous le même employeur, l'État**.

Pourquoi ce paradoxe ? Parce que les personnels connaissent les failles du système tant ils les subissent, et sont lucides sur leur non-résorption rapide. Ils expliquent le non-attrait du métier par des salaires trop bas (87,2 %), le surnombre de réformes (41,8 %), le manque de moyens et les conditions de travail (**71,5 %**). Ils sont aussi **67 % à juger que l'image de leur profession est désormais dégradée**.

Alors, sommes-nous masochistes ? Non ! Comme tout le monde, les personnels de l'Éducation nationale veulent exercer un métier reconnu et soutenu. Ce paradoxe, installé depuis des années, est devenu une caractéristique majeure de nos métiers au XXI^e siècle.

Convictions fortes vs destruction du Service public

Les personnels croient en leur métier. Mais **92 % expriment leur désaccord profond avec la politique éducative de ces dernières années**. La rue de Grenelle a trop usé des effets d'annonce, au détriment du travail de fond.

Les personnels doutent désormais que l'École publique remplisse pleinement ses missions, notamment réduire les inégalités et préparer l'avenir professionnel des élèves. **Plus de 60 % pointent le manque de moyens comme première cause des failles du système**.

Les personnels savent leur métier utile mais un tiers d'entre eux avouent ne plus trouver de sens aux missions qui leur sont confiées. Un fort décalage entre la représentation de ce que devrait être le métier et sa réalité.

Engagement humain vs maltraitance quotidienne

Au-delà du désaccord sur les choix en matière de politique éducative, les personnels dénoncent un réel problème quant à leurs conditions d'exercice (71 %). Les signaux sont très alarmants à tous les niveaux.

Si la moitié des personnels est motivée par le lien social et reconnaît la stabilité de l'emploi, une très grande majorité (71,5 %) ne supporte plus le manque de reconnaissance et de respect de la part de l'État.



Les sources de colères et les attentes sont claires :

- ▶ pouvoir d'achat (60 %) ;
- ▶ fort déséquilibre vie pro/vie perso (43 %) notamment à cause d'une mobilité géographique sclérosée ;
- ▶ charge de travail (40 %) ;
- ▶ santé (28 %) ;
- ▶ formation continue (plus de la moitié des personnels la juge inadaptée).

Résultat : plus de la moitié dit vouloir changer de métier au cours des prochaines années.

Urgence

Année après année, le constat s'aggrave. Combien de temps allons-nous **écoeur**er, **épui**ser, **sacrifier** des personnels pourtant motivés et convaincus ? Et combien de générations d'élèves vont en payer le prix ?

Car ce sont bien des choix politiques de **désengagement et de destruction du Service public d'éducation** qui provoquent cette crise.

Au SE-Unsa, nous le disons avec gravité : **il y a urgence à reconsidérer l'École et ses personnels**.

Nous interpellons directement le gouvernement pour mettre un terme à cette irresponsable et dangereuse dérive. Même Élisabeth Borne, malgré son parcours et son poids politique, a montré les limites d'être menottée à la feuille de route de politique générale d'un seul homme, d'un seul président à l'inconscience totale.

C'est aussi à tous les parlementaires, auprès desquels nous agissons au quotidien, que nous en appelons pour qu'ils jouent leur rôle de décideurs responsables.

À la veille de cette rentrée scolaire, nous tirons la sonnette d'alarme et présentons des réponses concrètes et urgentes.

(*) Source : Baromètre Unsa Éducation 2025

Élisabeth Allain-Moreno
Secrétaire générale du SE-Unsa

2

Budget 2026 : derrière le déficit de 44 Md€, le choix d'un gouvernement qui paralyse l'État et rompt le pacte républicain

Un contre-récit nécessaire

Le gouvernement annonce 44 milliards « d'économies » en mettant en scène un climat de péril budgétaire, jouant ainsi sur la peur. Mais derrière l'écran de fumée, ce sont des choix politiques lourds qui sont à l'origine du déficit budgétaire.

Le SE-Unsa rappelle une évidence : ce ne sont pas des coupes budgétaires aveugles qui sont nécessaires **mais il s'agirait de remplir les caisses de l'État correctement et d'utiliser l'impôt pour répondre aux besoins de la démocratie sociale. Autrement dit : arrêter de vider inutilement les caisses de l'État et cesser d'orienter les recettes vers des dépenses inefficaces.**

Quelques chiffres clés :

Chiffres clés(*)	2024
Impôts sur le revenu	95 Md€
Impôt sur les sociétés	53 Md€
Tva	101 Md€
Budget de l'Éducation nationale	64,3 Md€
Aides aux entreprises	211 Md€
Charge de la dette	60,2 Md€
Total recettes publiques	1 482 Md€
Total dépenses publiques	1 650 Md€

En 6 ans, ce sont **60 milliards de recettes en moins** par an à cause de baisses d'impôts successives. Dans le même temps, l'épargne a explosé de **+ 700 milliards**, concentrée dans les mains des plus riches. Résultat : l'État s'affaiblit, la société se fracture, les inégalités s'aggravent.

Des aides aux entreprises sans retour pour la société

Quelques exemples :

- **Auchan** : 636 M€ d'aides fiscales + 1,3 Md€ d'exonérations > **2 300 suppressions d'emplois**.
- **ArcelorMittal** : 300 M€ d'aides publiques (2023) > **600 emplois supprimés** + 2 Md€ de dividendes en 10 ans.
- **LVMH** : 275 M€ d'aides publiques > **1 200 suppressions d'emplois** + 37 Md€ de dividendes reversés.

Nourrir les dividendes avec l'impôt de tous ? Une aberration. Cela ne présente pas d'intérêt économique pour la société.

Budget 2026 : l'Éducation nationale dans l'impasse

- ▶ Budget 2026 : 64,5 Md€ (soit + 200 M€ par rapport à 2025).
- ▶ Mais la hausse mécanique des rémunérations (+ 400 M€) et la réforme de la formation initiale (+ 100 M€) rendent cette enveloppe totalement insuffisante.

Derrière l'affichage, c'est une impasse budgétaire qui met en péril l'avenir du Service public d'éducation.

Contexte démographique : une baisse du nombre d'élèves qui pourrait être une chance

À partir de 2026, le ministère prévoit une baisse de **150 000 à 180 000 élèves par an** jusqu'en 2028.

Si l'Éducation nationale choisissait d'accompagner cette baisse uniquement par des suppressions de postes, ce seraient 53 000 enseignants en moins d'ici 2034, pour 3,4 Md€ d'économies. Mais si, au contraire, l'État conservait ces postes pour réduire les effectifs par classe et renforcer le suivi des élèves, le pari serait alors gagnant : davantage de réussite scolaire et à terme 4,3 Md€ de recettes fiscales supplémentaires.

Le gouvernement envisage de ne pas remplacer 1 fonctionnaire sur 3 partant à la retraite. Dans l'Éducation nationale, cela équivaldrait à **10 000 suppressions de postes par an** (sur 900 000 enseignants, dont 310 000 départs prévus en 10 ans).

Une saignée qui **fragiliserait durablement l'École** et priverait les élèves des moyens nécessaires à leur réussite.

Le SE-Unsa appelle à un **budget juste, efficace et cohérent**, qui cesse de nourrir les dividendes des plus riches au détriment du pacte républicain.

(*) <https://www.budget.gouv.fr/budget-etat/smb>

Gilles Langlois
Secrétaire national *Moyens et rémunérations*

2025 : une année noire, 2026 sans perspectives

L'année 2025 a marqué une **régression brutale du pouvoir d'achat** des personnels.

- ▶ Pas de revalorisation du point d'indice, pour la **3^e année consécutive**.
- ▶ Suppression de la **Gipa**, un dispositif qui depuis 2008 visait à atténuer la perte de pouvoir d'achat et représentait donc un ultime filet de protection face à l'inflation.
- ▶ Baisse de la rémunération en congé maladie, sanctionnant les agents au lieu d'améliorer leurs conditions de travail.
- ▶ Promesse de revalorisation des milieux de carrière en avril 2025 dont le décret est depuis tombé aux oubliettes.

Une lente dégradation de la rémunération des enseignants, CPE et psyEN

En 20 ans, les enseignants, CPE et PsyEN ont perdu un quart de leur pouvoir d'achat.

- ▶ Même en 2023, année de la prétendue « revalorisation historique », 70 % des enseignants ont vu leur pouvoir d'achat reculer.
- ▶ Les effets d'une promotion d'échelon sont globalement annulés par l'inflation avant que la promotion suivante ne survienne. Dès 3 ans de carrière, le pouvoir d'achat stagne ou régresse. Il n'y a plus de déroulement de carrière.
- ▶ La sous-indexation du point d'indice coûte en moyenne 3 000 € net par an. Un *13^e mois à l'envers* : on travaille 12 mois, on est payé 11.

Le choix de ne jamais faire une priorité de l'Éducation se traduit de façon indéniable dans les chiffres. Ce choix est par ailleurs aggravé à l'intérieur même de la Fonction publique d'État. En comparaison avec les autres ministères, le décrochage par rapport aux autres cadres A et à l'ensemble des salariés de niveau équivalent est patent.

On peut observer que la forte baisse du pouvoir d'achat des enseignants à partir des années 90 n'a pas concerné tous les fonctionnaires. Alors que les primes des cadres non-enseignants ont fortement augmenté (de 33 % du traitement brut en 1994 à 54 % en 2009), celles des enseignants stagnent sous les 20 %.

À titre d'exemple, alors qu'en 1982 un professeur certifié gagnait 61 % de plus que le salaire moyen, il gagne aujourd'hui (2022) 13 % de plus que le salaire moyen.

Le déclassement est à l'œuvre.

Et ailleurs, comment ça se passe ?

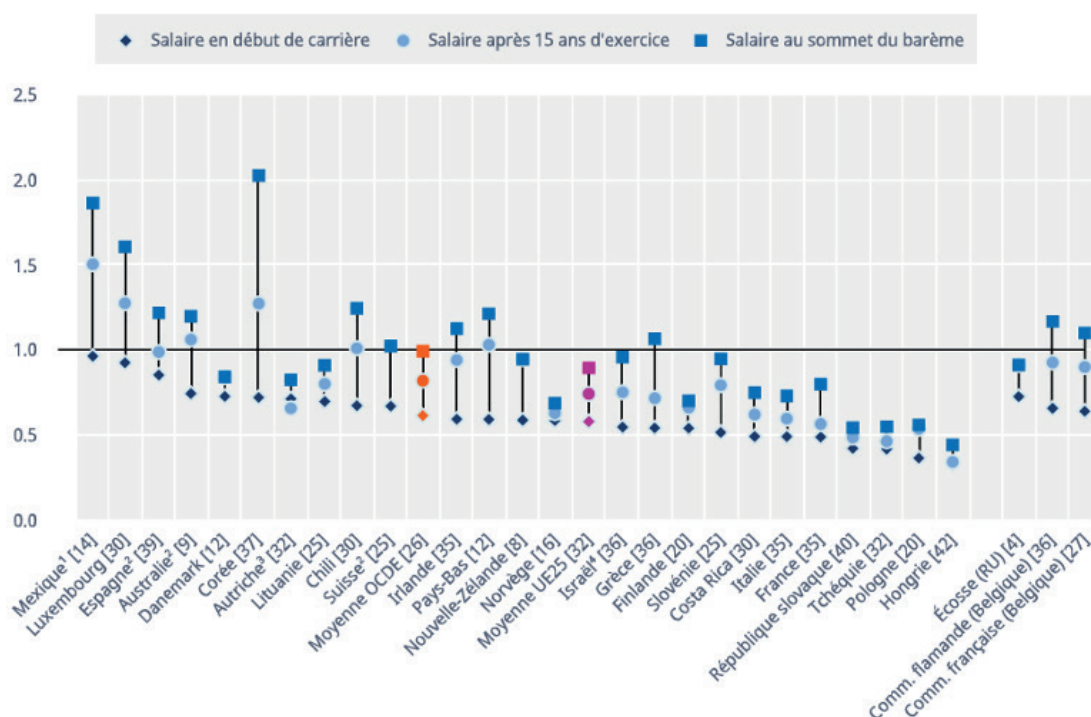
Les enseignants français ayant plus de quinze ans d'ancienneté ont toujours des salaires inférieurs de 16 %, en comparaison de la moyenne des pays de l'OCDE.

Par exemple, les enseignants allemands disposent d'un salaire statutaire deux fois plus important que les enseignants français, à chaque étape de leur carrière et pour un nombre annuel d'heures de travail statutaire inférieur (720 heures dans le secondaire et 900 heures dans le primaire en France contre 640 et 610 heures dans le premier et le second cycle du secondaire en Allemagne et 691 heures dans le primaire).

Pourtant, comme l'apprécie l'OCDE dans son rapport annuel 2024^(*), *l'augmentation des salaires et des allocations pourrait permettre aux pays de recruter et de retenir un personnel enseignant de qualité.*

Graphique D3.3. Salaire statutaire des enseignants du premier cycle de l'enseignement secondaire à différents stades de leur carrière par rapport au salaire des actifs disposant d'un niveau de formation semblable (2023)

Ratio entre la rémunération des enseignants dotés des qualifications les plus courantes au moment de l'entrée dans les établissements publics par rapport à la rémunération des actifs de 25-64 ans occupés à temps plein toute l'année et dotés du même niveau de formation



Les AESH et les AED : personnels essentiels mais salaires dérisoires

50 000 AED, 142 000 AESH : les 2^{es} professions les plus nombreuses de l'Éducation nationale.

Ces personnels sont les plus mal rémunérés de notre ministère ; ils perçoivent le salaire minimum de la Fonction publique. Pour les AESH, dans la mesure où on leur impose un temps de travail incomplet, cela correspond à un salaire compris entre 910 € net et 1000 € net par mois pour les plus anciens. De fait, l'immense majorité gagne **910 à 1 000 € net par mois** seulement.

Le ministère ne manque jamais une occasion de louer publiquement leur rôle essentiel mais refuse de les rémunérer dignement. Pire, depuis 3 mois, aucune réponse à la demande du SE-Unsa en intersyndicale d'ouvrir les négociations pour parler de la création d'un corps de fonctionnaires.

(*) OCDE (2024), *Regards sur l'éducation 2024 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris, p.403, <https://doi.org/10.1787/1aabb39d-fr> OCDE

Gilles Langlois
Secrétaire national *Moyens et rémunérations*

4

Santé au travail : quand l'engagement se paie au prix fort

Un système à bout de souffle

Le dernier *Baromètre de nos métiers* de l'Unsa Éducation (40 000 répondants) révèle une réalité préoccupante : la profession traverse une crise profonde, marquée par la désillusion et la fatigue. Les chiffres sont sans équivoque :

- ▶ 71,5 % des professionnels ne se sentent pas respectés dans leur travail.
- ▶ 70 % sont déçus par un métier qu'ils avaient idéalisé.
- ▶ 71 % jugent leurs conditions de travail insatisfaisantes.
- ▶ 63 % des répondants dénoncent un manque de reconnaissance.
- ▶ 87 % pointent une précarité économique.

Derrière ces chiffres, c'est aussi un sentiment d'abandon massif qui s'exprime : 92 % des professionnels interrogés désapprouvent les décisions politiques qui affectent leur métier. Face à cette situation, 36 % envisagent une reconversion. Pourtant, malgré tout, 60 % continuent à trouver du sens dans leur mission, preuve d'un engagement remarquable qui s'effrite face aux pressions du quotidien.

Santé mentale : les risques psychosociaux (Rps) progressent, il faut agir

Les risques psychosociaux ne sont plus une option à traiter mais une urgence absolue. Tous les indicateurs sont au rouge dans toutes les dimensions définies par Gollac et Bodie .

Facteurs de Rps	Indicateurs relevés
Intensité et temps de travail	Charge trop lourde (48,4 %), déséquilibre vie pro/perso (43,5 %)
Exigences émotionnelles	Stress et émotions difficiles (55,6 %) sens du travail (60 %)
Manque d'autonomie	Consignes inadaptées (48,9 %), besoin d'accords concrets (53 %)
Rapports sociaux au travail	Manque de respect (71,5 %), reconnaissance absente (63 %)
Conflits de valeurs	Déception du métier (70 %), désaccord avec les politiques menées (92 %), volonté de reconversion (36 %)
Insécurité socio-économique	Salaires trop bas (87 %), demande d'augmentation (35 %), manque de moyens (71,5 %)

Des outils obligatoires, indispensables à la prévention, et pourtant négligés

- L'évaluation des Rps, pourtant obligatoire, reste largement absente. Dans le second degré, seulement 41,3 % des établissements disposent d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp), et moins de la moitié intègrent un volet Rps.
- Les outils de signalement sont eux aussi méconnus : plus de 60 % des personnels ignorent l'existence de la protection fonctionnelle ou du registre de signalement d'un danger grave et imminent (Rdgi).
- Et enfin concernant la médecine de prévention, seuls 10 % des personnels ont bénéficié de leur visite médicale obligatoire, et parmi les 12 % qui en ont fait la demande, seuls 15,5 % ont été reçus. Avec un médecin pour plus de 15 000 agents, il devient difficile de garantir une véritable politique de santé au travail.

Des plans institutionnels en décalage avec le terrain

Plans Rps, handicap, égalité professionnelle, climat scolaire... sur le papier, ils existent. Sur le terrain, ils manquent de cohérence, de moyens et de suivi :

- Plan Rps lancé sans que les outils *Santé et sécurité au travail* (Sst) soient maîtrisés ;
- Délai de traitement jusqu'à 18 mois pour les dossiers *handicap* ;
- Plans *égalité* qui ne permet pas de traiter efficacement les violences sexistes et sexuelles ou de discrimination ;
- Climat scolaire abordé uniquement sous l'angle des élèves ;
- Ia : bien que 93,4 % des agents demandent prudence et éthique, les recommandations du Cese sont trop peu suivies (formations insuffisantes, personnels peu associés).

Qvct : l'urgence d'un engagement réel

Le constat est sans appel : agents épuisés, outils de prévention négligés, politiques publiques déconnectées du terrain.

Le SE-Unsa exige un véritable engagement de l'employeur à travers la signature **d'accords Qvct** ambitieux, assortis de moyens, incluant notamment :

- Une **évaluation effective des Rps**
- Un renforcement de la **médecine de prévention**
- Une **formation systématique** à la santé et sécurité au travail
- Un **dialogue social exigeant et constructif**

La Qvct ne peut être un slogan : elle doit devenir une priorité partagée, construite avec et pour les agents.

Karine Fromont
Secrétaire nationale *Qualité de vie et conditions de travail*



Mobilité géographique : il est urgent d'agir

Le ministère se félicite d'une hausse des taux de mutation en 2025. Mais derrière l'effet d'annonce, la réalité est bien différente : la mobilité géographique des personnels reste bloquée depuis des années.

Pourtant, le SE-Unsa ne cesse de le dire, elle est un facteur déterminant dans l'attractivité des métiers et la qualité de vie au travail. Il est urgent de revoir en profondeur les modalités de mutation et donner une nécessaire bouffée d'oxygène aux perspectives de mobilité de chaque personnel.

Des résultats contrastés

► Dans le 1^{er} degré

En 2025, le taux de mutation interdépartemental atteint 23,84 % contre 20,73 % en 2024. Rien de réjouissant... En effet, cette statistique est à mettre en perspective avec le nombre de participants en baisse de plus de 10 points. Le nombre de mutés est le deuxième plus faible de ces dix dernières années. Concrètement, 4 enseignants sur 5 voient leur demande rejetée. Résultat : désarroi, démotivation, autocensure.

Mouvement	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nb de candidats	16 330	16 482	16 740	17 069	16 704	16 259	17 179	17 462	16 736	15 390	13 975
Nb d'agents mutés	3 539	3 948	4 009	4 047	3 921	3 790	3 614	3 570	3 487	3 190	3 332
Taux de mutation en %	21,67	23,95	23,95	23,71	23,47	23,31	21,04	20,44	20,84	20,73	23,84

Source : bilan 2023-2024 portant sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LdG) relative à la mobilité des personnels du MENJS (CsAMEN du 2 juillet 2025)

Alors qu'en 2005 le taux de mutation atteignait 43 %, il chute au début des années 2010 pour se stabiliser autour de 20 % entre 2014 et 2024, avant un léger rebond en 2025 lié surtout à la baisse du nombre de candidats.

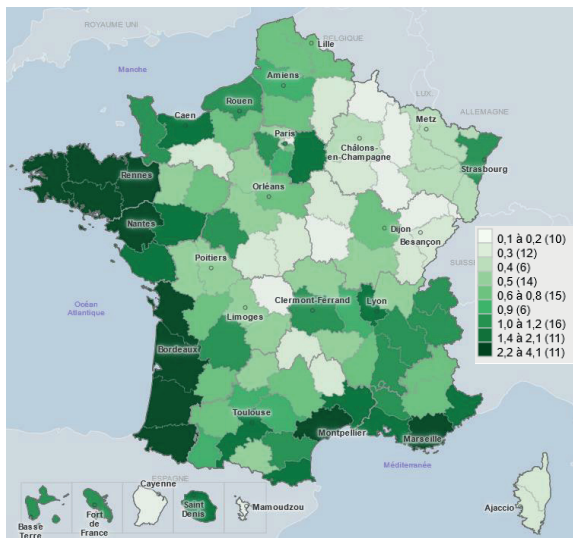
Une autre constante de ces dernières années est la baisse du taux de mutation concernant les priorités légales :

Priorités légales	2020	2024
Rapprochement de conjoint	45 %	40 %
Handicap	98 %	87,84 %
Cimm	57 %	32,68 %

Source : bilan 2023-2024 portant sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LdG) relative à la mobilité des personnels du MENJS

On constate un *statu quo* sur l'attractivité des territoires : les départements de la côte atlantique sont toujours les plus demandés à l'entrée.

• Répartition des départements demandés (tous vœux) :

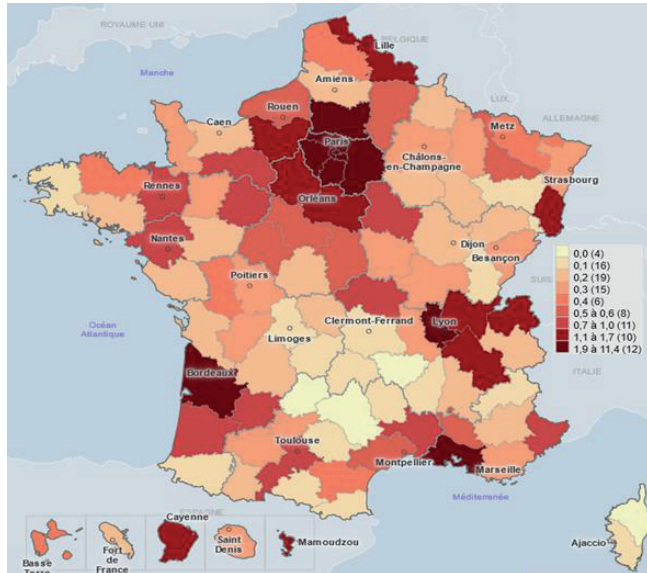


Département demandés	%	
MORBIHAN	4,1%	31,2%
FINISTERE	3,4%	
GIRONDE	3,3%	
ILLE-ET-VILAINE	3,3%	
LOIRE-ATLANTIQUE	3,3%	
PYRENEES-ATLANTIQUES	3,0%	
HERAULT	3,0%	
COTES D'ARMOR	2,8%	
CHARENTE-MARITIME	2,7%	
LANDES	2,3%	

Source : bilan 2023-2024 portant sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) relative à la mobilité des personnels du MENJS (CsAMEN du 2 juillet 2025)

À l'inverse, à la sortie, ce sont les départements d'Île-de-France, de Guyane et de Mayotte qui sont concernés. Les 8 départements d'Île-de-France enregistrent à eux seuls plus de 50 % des demandes de sortie. Si on ajoute le Rhône et les Bouches-du-Rhône, on arrive à 57 %. Ces 10 départements quant à eux ne cumulent que 10 % des demandes d'entrée.

• Répartition des demandes de sorties :



Source : bilan 2023-2024 portant sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) relative à la mobilité des personnels du MENJS (CsAMEN du 2 juillet 2025)

► Dans le 2^d degré : une mobilité en panne

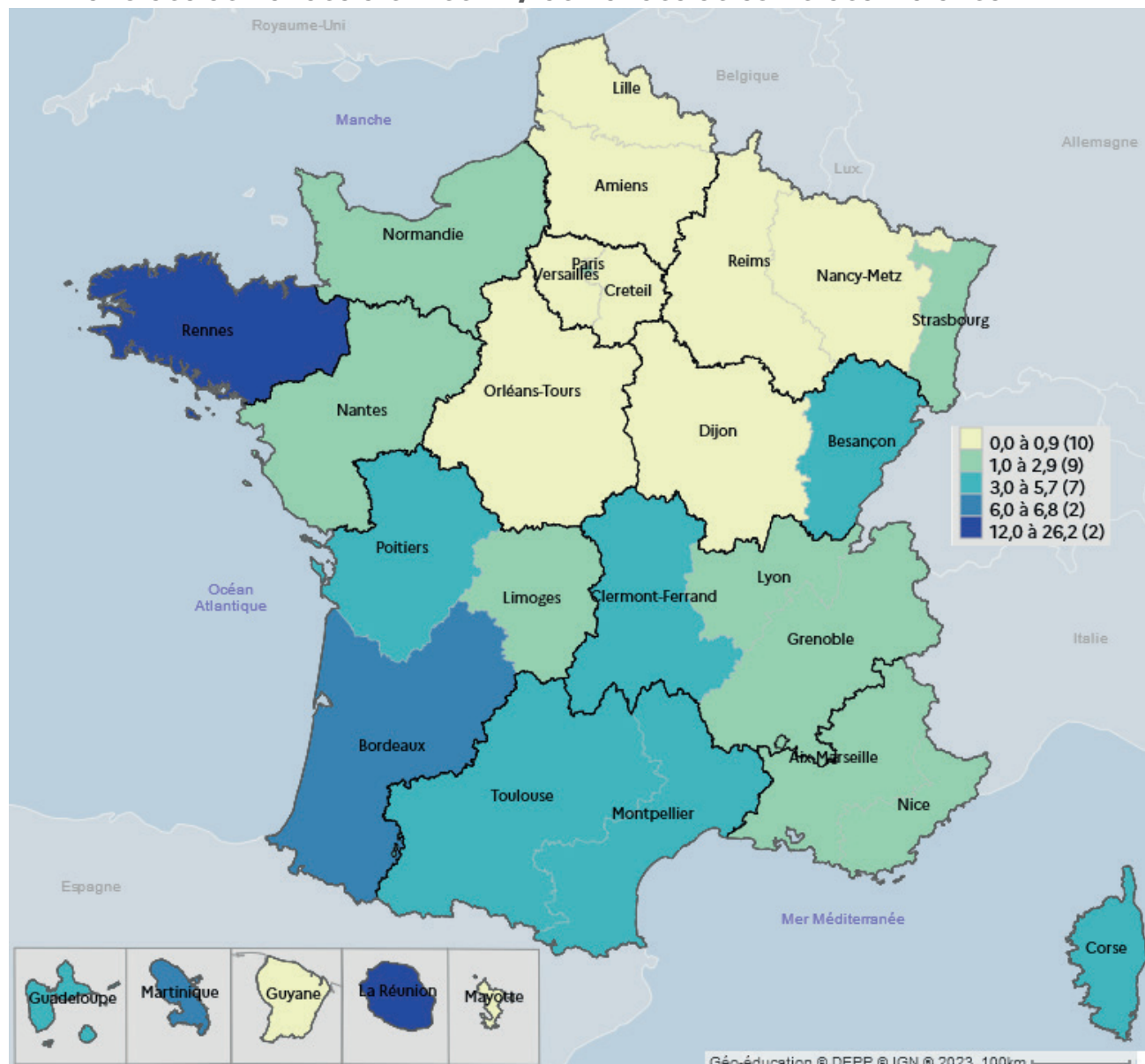
Le nombre de participants ne remonte pas : 13 661 demandes ont été effectuées en 2025 par des enseignants titulaires, contre 16 000 en 2021.

Le taux de mutation des titulaires grimpe à 44,27 % contre 42,20 % en 2024. Pas de quoi se satisfaire quand on sait que ce taux de mutation reste en deçà de la moyenne des 10 dernières années.

Là encore, les priorités légales s'effritent et les inégalités se creusent :

- **Des académies attractives** : Rennes, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, La Réunion et Martinique
- **Des académies délaissées** : Versailles, Créteil, Amiens, Orléans-Tours, Reims, Mayotte et Guyane
- **Les Drom-Com** où la raréfaction des postes tend à limiter la mobilité. En effet, on observe la diminution du taux de satisfaction pour les Cimm, alors même que la modification de la législation devait produire l'effet inverse.

Ratio des demandes d'entrée V1 / demandes de sortie des titulaires



Source : bilan 2023-2024 portant sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG) relative à la mobilité des personnels du MENJS (CSA^{MEN} du 2 juillet 2025)

Des inégalités entre corps et disciplines : les corps des professeurs d'EPS et des PLP sont les moins bien lotis. Avec pour ces derniers des disciplines dont le taux de satisfaction est particulièrement dégradé. Sur les 42 disciplines, 10 présentaient un taux de satisfaction sur le vœu 1 de 0 %. Seules 7 disciplines ont des taux de satisfaction sur le vœu 1 égaux ou supérieurs à 40 %.

Chez les certifiés et agrégés, certaines disciplines sont en délicatesse : philosophie, documentation, arts, allemand...

Un dialogue social au point mort

Il devient urgent, à la lumière de ces éléments, d'engager le travail pour permettre d'accroître les possibilités de mobilité des personnels.

Un groupe de travail en avril puis plus rien. Pas de transparence ni de bilans détaillés, pas d'évolution des lignes directrices malgré les propositions du SE-Unsa.

Le SE-Unsa continue d'exiger que des mesures concrètes et effectives soient mises en place urgemment :

- ▶ Adapter les barèmes à la réalité des vies des personnels et valoriser l'engagement dans les territoires difficile
- ▶ Mieux accompagner les débuts de carrière avec une gestion plus prévisible des premières affectations
- ▶ Améliorer la mobilité outre-mer pour les personnels originaires ou installés, et leur famille
- ▶ Desserrer les calibrages de chaque territoire (nombre d'entrées et sorties)
- ▶ Mieux prendre en compte les demandes de recours
- ▶ Assurer davantage de transparence et fournir un bilan détaillé avec des données par territoire et par corps/discipline.

Matthieu Drouhin
Secrétaire national *Parcours professionnels*

6

Formation continue : agir à la hauteur des enjeux

Près de **80 % des personnels** (*Baromètre Unsa Éducation*) jugent la formation professionnelle continue comme une **priorité absolue**. Or, depuis des années, rapports et enquêtes pointent la même réalité : **les ambitions affichées ne sont jamais suivies d'actes**. Pourtant, la formation continue des enseignants représente un enjeu stratégique essentiel pour le système éducatif. Elle conditionne **la qualité de l'enseignement**, la **réussite des élèves**, le **bien-être des personnels** et la capacité de l'École à s'adapter aux évolutions de la société.

Une formation insuffisante et inadaptée

► **Un temps de formation insuffisant** : 2 jours par an (1^{er} degré) et 1,6 jour (2^d degré) contre 9,2 jours pour les autres agents de catégorie A, et 8 jours en moyenne dans l'Ocde.

► **Un taux de participation à améliorer** : en 2022-2023, 80 % des enseignants du 1^{er} degré ont suivi une formation, mais seulement 67 % dans le 2^d degré.

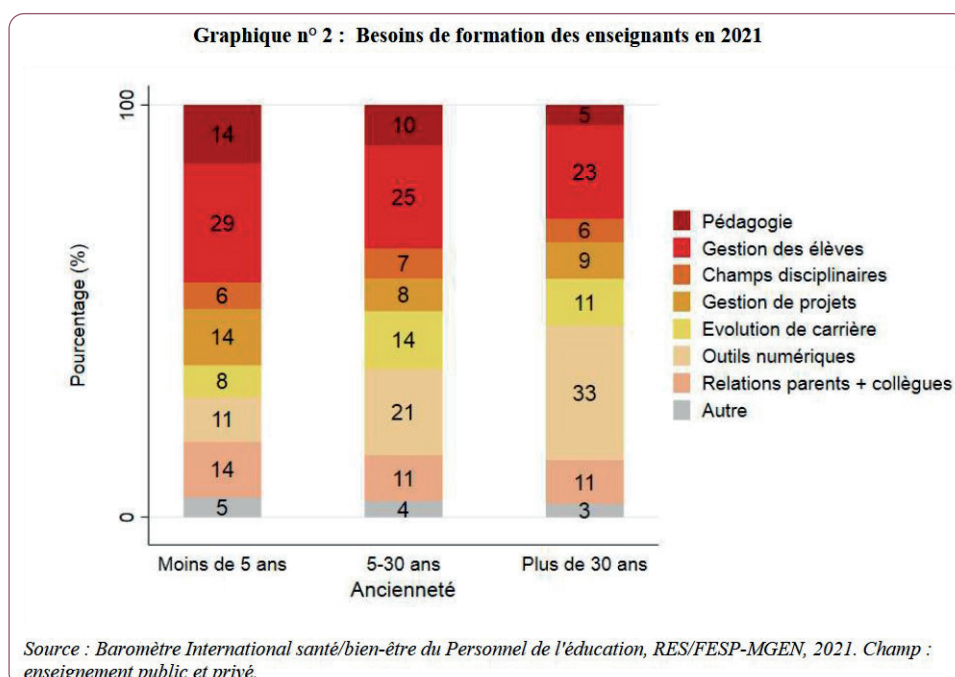
► **Une offre inadaptée aux besoins du terrain** : près d'1 enseignant sur 2 déclare que les formations ne correspondent pas à ses besoins (enquête *Talis* 2018).

Selon la Dgesco, les données montrent que les enseignants sont nombreux à exprimer un besoin important de formation pour mieux répondre aux besoins des élèves à besoins éducatifs particuliers et pour mettre en place des pédagogies plus individualisées.

Ils soulignent aussi un besoin fort de formation aux **usages pédagogiques du numérique**.

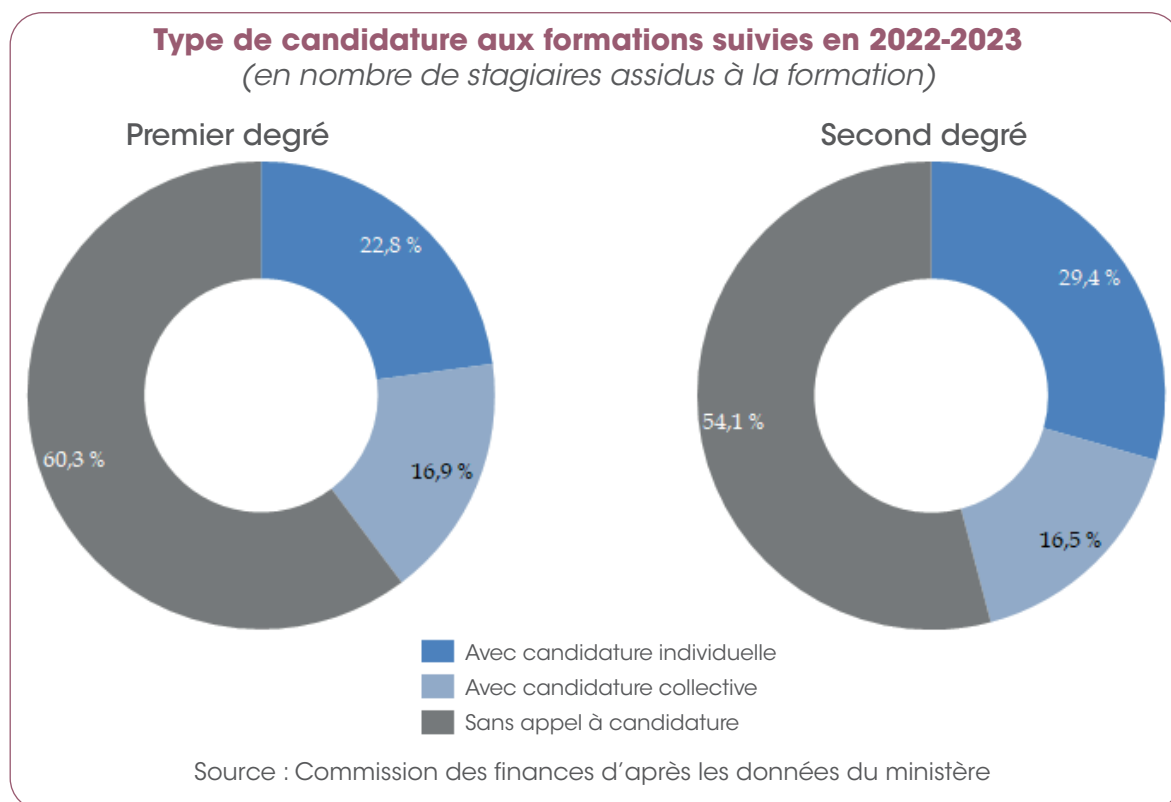
À l'inverse, les enseignants se déclarent moins en demande sur des formations liées à la maîtrise disciplinaire, aux compétences pédagogiques générales ou à la connaissance des programmes. Pourtant, ce sont ces thématiques qui restent **les plus largement proposées et suivies**, comme en témoignent les résultats de l'enquête *Talis* 2018.

Ils expriment aussi *un sentiment d'efficacité personnelle dégradé en comparaison de leurs voisins européens, en matière d'enseignement, de gestion de classe et d'engagement des élèves*.



Le recueil des besoins du terrain est une difficulté persistante et les outils en place ne permettent pas de les prendre en compte et d'adapter l'offre de formation à ceux-ci.

Une offre de formation souvent imposée et trop descendante axée principalement sur la mise en œuvre des priorités ministérielles (plan *français/maths*, laïcité et valeurs de la République, nouveaux programmes...), qui laisse peu de place à une formation choisie.



Part des formations correspondant à des priorités nationales (2021-2022)

Premier degré : **84,8 %**

Second degré : **78,8 %**

Source : Commission des finances d'après les données du ministère

Des freins persistants

► Une formation qui se heurte à la réalité du terrain

1^{er} degré : les difficultés de remplacement pour les formations hors 18h engendrent plusieurs problèmes : une autocensure des enseignants préférant renoncer à la formation plutôt que de laisser leurs élèves sans enseignant, l'annulation de formations faute de participants ou de remplaçants.

2^d degré : la volonté du ministère de 100 % de formation hors temps devant élèves depuis la rentrée 2024 risque d'avoir une incidence sur le taux de participation aux formations. Cette disposition nie la réalité du temps de travail des enseignants qui ne se limite pas au face-à-face pédagogique et a un impact négatif sur l'articulation vie pro/vie perso.

- ▶ **Un déficit de visibilité et de lisibilité de l'offre de formation**
- ▶ **Un manque de reconnaissance et de valorisation des formations**
- ▶ **Des modalités de formation pas toujours adaptées**
- ▶ **Un manque d'attractivité des missions de formateur**

Pour pallier ces problématiques de formation, les enseignants ont développé des stratégies annexes telles que l'**autoformation**. Le rapport du Cnesco (2021) présente l'autoformation comme *une activité de formation continue informelle* et précise que *40 % des enseignants s'autoformaient au moins cinq heures par mois, dont 14 % plus de vingt heures par mois.*

Ce que porte le SE-Unsa

- ▶ Passer d'une logique de formation continue à un véritable développement professionnel, en permettant aux personnels d'être acteurs de leur projet de formation.
- ▶ Garantir une **formation obligatoire**, avec un crédit d'heures dédié, financée par l'employeur, sur le temps de service et accessible partout.
- ▶ Assurer des **moyens de remplacement suffisant** pour libérer les enseignants sans pénaliser les élèves.
- ▶ S'appuyer autant que possible sur les travaux de la recherche en éducation.
- ▶ Favoriser les **formations transversales** pour créer du lien entre tous les métiers de l'éducation.

Matthieu Drouhin
Secrétaire national *Parcours professionnels*

7

Pour une politique éducative au service des élèves et des personnels

Rentrée après rentrée, le constat est identique : malgré la succession de réformes, l'École n'assure pas la réussite de tous les élèves. Pour le SE-Unsa, il est temps de mettre en place une politique éducative construite avec les représentants des personnels et les chercheurs du monde éducatif, plutôt que d'imposer des mesures hors-sol.

En finir définitivement avec le *Choc des savoirs*

Malgré quelques reculs ministériels, plusieurs mesures du plan *Choc des savoirs* continuent de peser sur le collège.

- ▶ Les **groupes au collège** ne permettent pas de faire progresser les élèves les plus en difficulté en mathématiques et en français.
- ▶ Ils dégradent les conditions de travail, compliquent la relation aux familles et désorganisent les collèges.

Le SE-Unsa est clair : il ne suffit pas d'assouplir le dispositif, il faut **supprimer les textes qui organisent ces groupes**.

Même problème avec les **nouveaux programmes** : ils imposent une vision unique, sans consensus.

Le SE-Unsa demande :

- ▶ des programmes qui laissent aux enseignants la liberté d'adapter leurs méthodes à leurs élèves ;
- ▶ un socle commun dont le projet doit être entièrement revu ;
- ▶ un temps de formation professionnelle avec de nouveaux programmes ;
- ▶ l'arrêt de la publication en cascade de nouveaux programmes (ceux de français/ maths cycles 1, 2 et 3, les programmes Évar/Évars et Emc, langues vivantes au collège et au lycée) sans formation adaptée ni cohérence pédagogique.

Réforme du lycée professionnel : revoir d'urgence la copie

La mise en œuvre en 2024-2025 de la réforme de l'année de terminale en lycée professionnel a montré l'étendue de la catastrophe : **absentéisme record des élèves** en classe au mois de juin et dans une moindre mesure en entreprise, **difficulté considérable d'organisation des lycées**.

Si pour le SE-Unsa l'esprit du parcours différencié a du sens, sa mise en œuvre doit être totalement revue. Il est inenvisageable de revivre une deuxième année chaotique et de **sacrifier des heures de cours essentielles pour les élèves**.

Inclusion à l'École : sans moyens, c'est l'échec assuré !

L'enquête du SE-Unsa montre à quel point la politique d'inclusion scolaire, menée sans moyens suffisants, dégrade les conditions de travail des personnels sans garantir une meilleure réussite des élèves.

Pour le SE-Unsa, il y a une forme de maltraitance qu'il convient de corriger rapidement. Enseignants, AESH, PsyEN, CPE et AED sont laissés seuls face à des situations qu'ils ne peuvent gérer sans spécialistes. Nombre d'élèves ont avant tout besoin de soins pour pouvoir entrer dans les apprentissages.

L'École doit être un lieu de découvertes et d'études dans des conditions sereines. Le gouvernement dans son ensemble doit faire de la politique d'inclusion scolaire une priorité, en y mettant les moyens nécessaires pour le bien des élèves et des personnels.

Jérôme Fournier
Secrétaire national *Système éducatif et conditions d'apprentissage*