

**DOSSIER DE PRESSE**

# LES PERSONNELS ALERTENT

**Consultation nationale de la FSU-SNUipp :  
plus de 4000 personnels de l'Éducation nationale alertent  
sur la situation critique de l'école publique**

**J'ALERTE !**

Plateforme de témoignages  
des personnels des écoles





# SOMMAIRE

<b>ÉDITO</b>	<b>3</b>
<b>LA CONSULTATION EN BREF</b>	<b>4</b>
<b>SIGNAL D'ALARME : ALERTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	<b>6</b>
<b>TROP SOUVENT, L'ADMINISTRATION NE RÉPOND PAS AUX DIFFICULTÉS</b>	<b>10</b>
<b>LES ATTENTES PRIORITAIRES DE LA PROFESSION</b>	<b>12</b>
<b>ANNEXES</b>	<b>16</b>

## Méthodologie de l'enquête

La consultation a été ouverte en ligne à l'ensemble de la profession du 13/12/2023 au 11/03/2024.

Les réponses proviennent de l'ensemble des départements (hexagone et Outre-mer).



Déjà en 2011, lors du colloque de la FSU-SNUipp “Reprendre la main sur le métier”, les enseignantes et enseignants témoignaient d’un réel empêchement d’agir et d’un manque de moyens pour l’école. Les multiples suppressions de postes sous le quinquennat de Nicolas Sarkozy et les réformes qui les ont accompagnées ont mis à mal le service public d’éducation. 13 ans plus tard, notamment **depuis 2017, la dégradation des conditions de travail s’intensifie**, empêchant trop souvent les PE d’exercer correctement leurs missions en faveur de la réussite de tous les élèves.

Augmentation des signalements et des fiches RSST (Registre santé sécurité au travail), hausse du nombre de démissions et des demandes de reconversion, chute du nombre de candidats aux concours et manque d’attractivité du métier : **tous les indicateurs sont dans le rouge et témoignent des difficultés à faire classe.**

C’est dans ce contexte que la FSU-SNUipp a lancé une consultation auprès des personnels des écoles le 13 décembre 2023. **Plus de 4 200 personnes de tous les départements y ont répondu.** Parmi ces réponses, plus de 3 000 témoignages écrits montrent une école en manque de moyens et de reconnaissance. Le constat est sans appel : les conditions de travail continuent de se dégrader avec **une perte de sens du métier particulièrement prégnante.**



**Guislaine DAVID**  
Porte-parole et co-SG  
de la FSU-SNUipp



**Blandine TURKI**  
Co-SG de la FSU-SNUipp



**Nicolas WALLET**  
Co-SG de la FSU-SNUipp

## EN BREF : CE QUE RÉVÈLE LA CONSULTATION

La campagne « **J'alerte** » de la **FSU-SNUipp** met en lumière un mal-être des PE important face à des conditions de travail dégradées et à la non reconnaissance de leur métier.

Les témoignages recueillis traduisent à la fois leur colère, mais aussi leur volonté de trouver des solutions pour assurer la réussite de tous les élèves, montrant une profession qui ne baisse pas les bras malgré l'ampleur des difficultés rencontrées chaque jour sur le terrain.

C'est la double conclusion de la consultation en ligne « **J'alerte** » lancée fin 2023 par la **FSU-SNUipp**.

Parmi les principaux sujets de tension qui affectent leur quotidien, **ceux liés à l'inclusion des élèves à besoins éducatifs particuliers arrivent largement en tête avec 71% des alertes.**

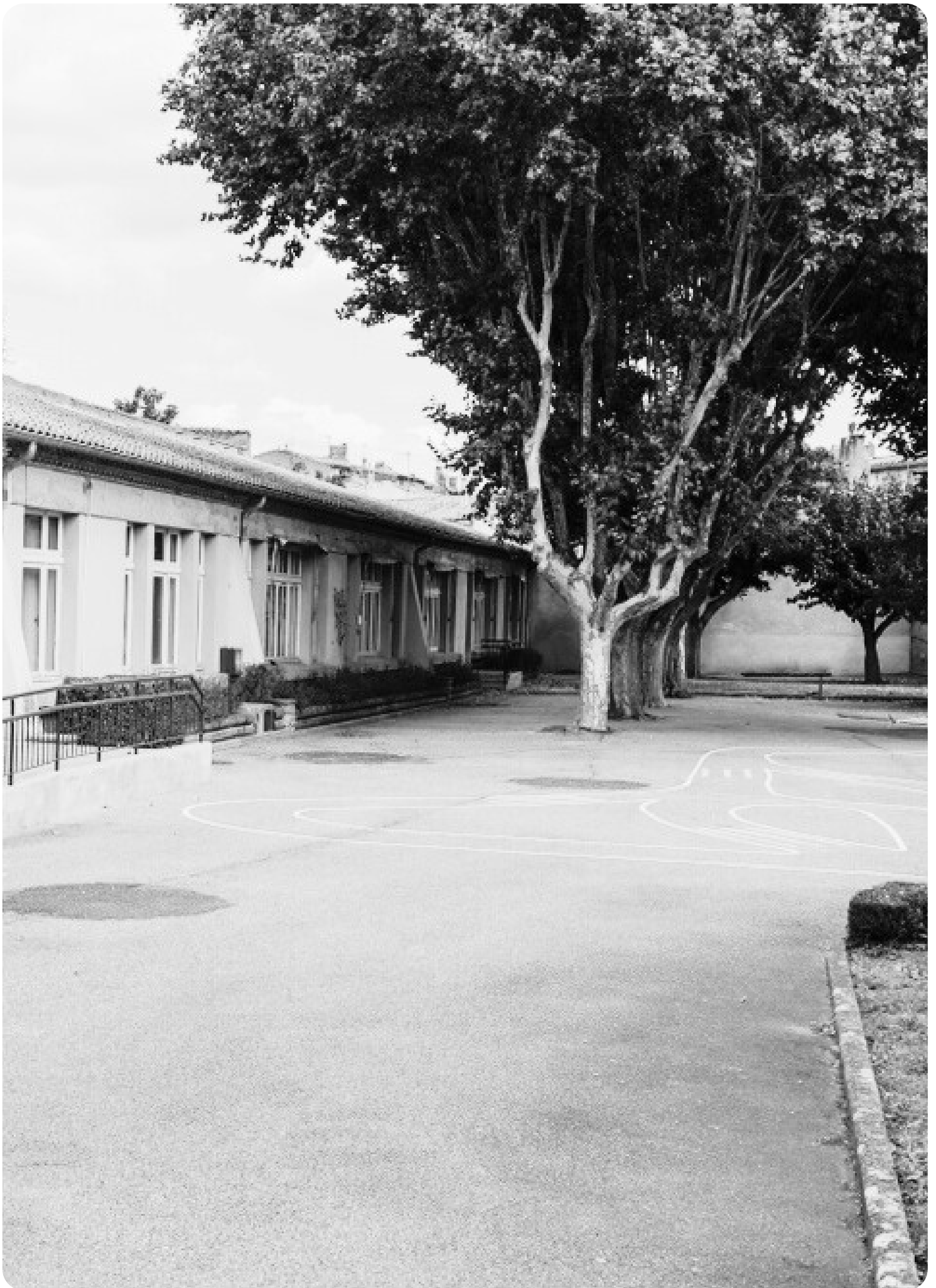
Le **temps de travail** et la **rémunération** arrivent en seconde position, avec plus d'un personnel sur deux qui tirent la sonnette d'alarme sur le **manque de reconnaissance**.

Les effectifs de classe trop chargés, le manque de formation, les évaluations standardisées, les injonctions pédagogiques ainsi que le bâti scolaire sont également pointés.

Face à ce constat, trop souvent les réponses de l'administration s'avèrent **insuffisantes, inadaptées voire inexistantes.**

**Les personnels ont de nombreuses attentes :** des moyens pour l'école, une meilleure reconnaissance salariale, le respect des droits et une professionnalité reconnue et respectée.

Il est urgent que le ministère de l'Éducation nationale change de cap et apporte des solutions à la hauteur.





# SIGNAL D'ALARME

## + de 70% des répondant.es alertent sur les conditions de mise en place de l'inclusion.



*“De la maltraitance institutionnelle, sous prétexte d'inclusion”*

*“La gestion des élèves à troubles du comportement est extrêmement difficile sans aucun moyen”*

*“Une école inclusive peut-être, mais pas dans ces conditions”*

*“Nous formons de l'humain et notre hiérarchie ne nous parle que de chiffres”*

*“Nous ne sommes pas des magiciens, ni des soignants”*

*“Je veux être mieux formée pour répondre au mieux à l'obligation d'inclusion”*



L'école et ses personnels manquent de moyens pour gérer l'hétérogénéité dans les classes.

## 1 PE sur 2 alerte sur le temps de travail qui déborde et sur une rémunération insuffisante.



*“Entre APC, conseils des maîtres, réunions avec les parents et les professionnels de santé, les corrections, etc... nous sommes en permanence en train de courir”*

*“Nous n'avons plus de temps pour échanger sur nos pratiques et nos élèves”*

*“On nous demande toujours plus, mais on ne nous considère toujours pas”*

*“Le salaire évolue peu”*

*“Le pacte enseignant, c'est encore des heures de travail en plus”*



Le manque de reconnaissance salariale et de temps sont les deux premières causes du déficit d'attractivité du métier d'enseignant.



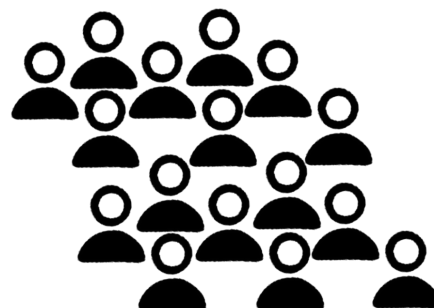
## 46% des PE alertent sur les effectifs de classes trop chargés.

“Dans des classes à plus de 20 élèves, il est évident qu'on a moins de temps pour s'occuper des élèves en difficulté”

“Les personnels absents ne sont pas remplacés donc les classes sont surchargées, c'est inadmissible”

“Trop d'élèves dans les classes pour faire un travail de qualité et être attentive à chacun et chacune”

“Les classes de cycle 3 souffrent des allègements des autres cycles”



La baisse des effectifs dans toutes les classes reste trop lente. La France conserve des classes parmi les plus chargées de l'OCDE. Alors que le ministère aurait pu utiliser la baisse du nombre d'élèves pour améliorer les conditions d'apprentissage, 5 000 fermetures de classe contre 2 800 ouvertures ont été prononcées durant les opérations de carte scolaire en janvier et février 2024.

## 4 PE sur 10 alertent sur les évaluations nationales et les injonctions pédagogiques qu'ils subissent.



“On veut nous enlever l'essence de notre métier : sa conception”

“La liberté pédagogique est de plus en plus grignotée”

“Les évaluations nationales ne sont pas une aide mais du temps perdu au détriment des élèves”

“Les évaluations nationales nous font culpabiliser”

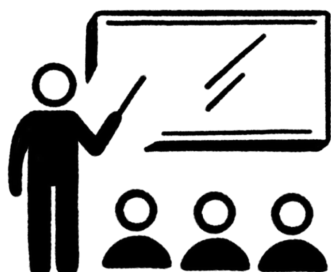


Les PE refusent d'être considérés comme de simples exécutants : ils revendiquent leur professionnalité et la liberté pédagogique qui font l'essence de leur métier.

## 38,6 % alertent sur le **déficit de formation** et une formation subie plutôt que choisie.



*“La formation continue est devenue inexistante”*



*“Je veux être mieux formée pour répondre au mieux à l'obligation d'inclusion”*

*“L'enseignement c'est plus que les fondamentaux, on ne peut se contenter de formations sur le français et les mathématiques”*



La formation continue a été réduite à peau de chagrin, se résumant à des animations pédagogiques dont les thématiques sont imposées par l'administration et ne répondent pas aux demandes du terrain.

## 21% des répondant.es alertent sur le **bâti scolaire**.



*“Aucuns travaux ne sont faits pour améliorer les conditions matérielles”*

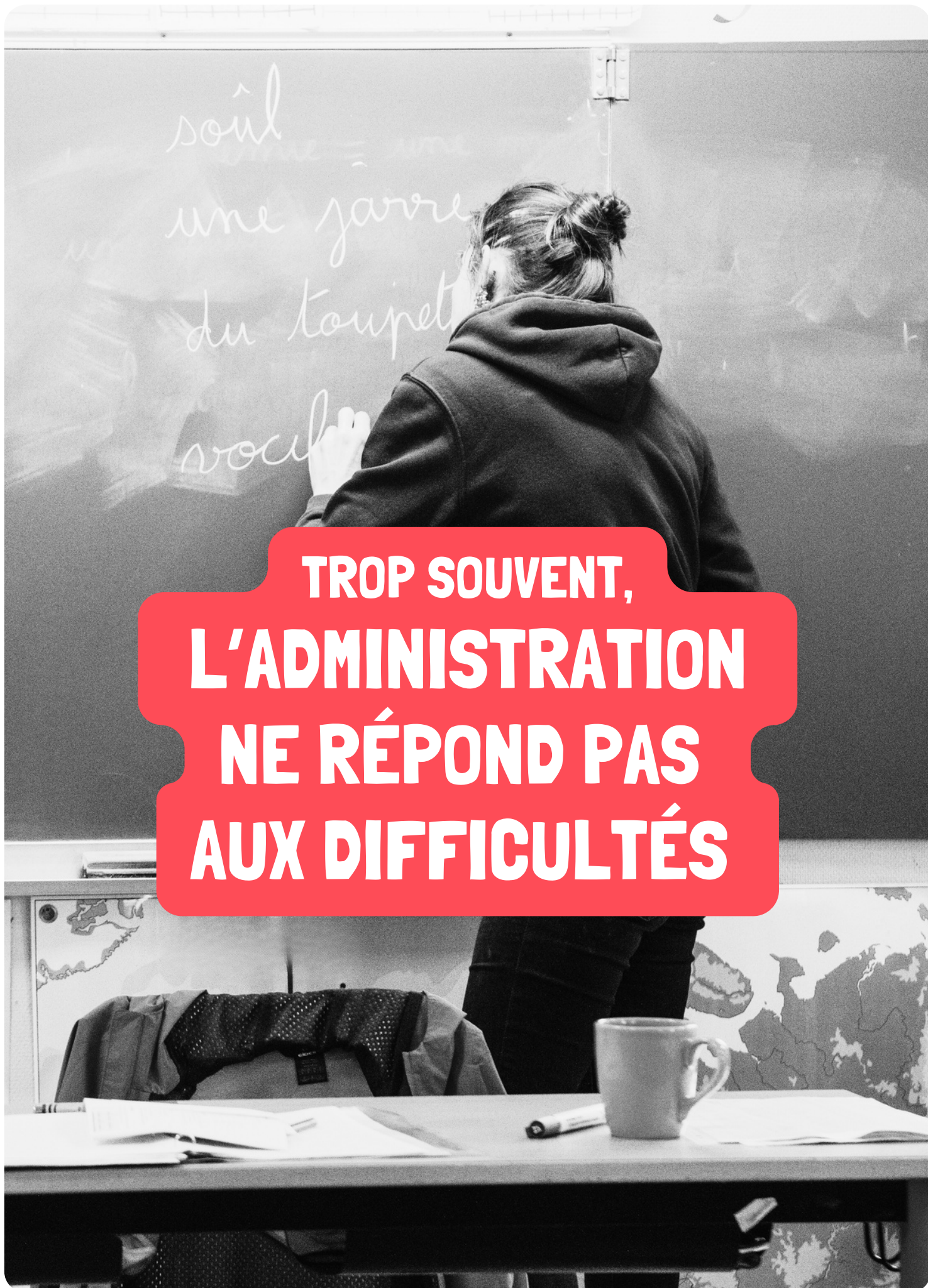
*“Les bâtiments ne sont pas adaptés à un usage de maternelle”*

*“Des locaux dégradés”*

*“Dans notre école, le faux plafond s'effrite et s'effondre. Nous avons régulièrement du placo au sol. Les murs sont fissurés, l'eau est régulièrement marron.”*



La crise sanitaire, les défis climatiques et les enjeux pédagogiques bousculent l'organisation des espaces scolaires hérités de Guizot et Jules Ferry. La France doit repenser son modèle d'architecture scolaire.



**TROP SOUVENT,  
L'ADMINISTRATION  
NE RÉPOND PAS  
AUX DIFFICULTÉS**

## 34% des répondant.es alertent sur les relations avec l'administration.



*“Une hiérarchie qui ne soutient pas, qui ne veut pas voir le mal-être”*

*“Injonctions pour le lendemain, organisation des minutes de silence sans temps de concertation défini”*

*“On ne peut que constater les faits et on se sent très seul, abandonné par la hiérarchie.”*

## Plus d'une fois sur deux, l'administration n'apporte aucune réponse ou des réponses non adaptées.



*“Un élève en souffrance fait exploser le cadre de la classe, on me répond APC”*

*“Mettez-vous en arrêt, on ne vous en voudra pas”*

*“Des déscolarisations partielles sont proposées”*

*“Utilisez les 108 heures”*

*“Des heures supplémentaires sont possibles via le Pacte enseignant”*

*“Cela fait partie de votre travail”*

*“Il n'y a pas de remplaçant”*

*“Estimez-vous heureux des remplaçants que vous avez”*



## Parfois soutenante, mais les réponses de l'administration sont insuffisantes.



*“J'ai été reçu par l'IEN suite à un burn out”*

*“Attendre” “Faites au mieux”*

*“Des observations et des propositions d'adaptation dans la classe”*

*“Un IEN très présent et qui souffre avec nous”*

*“Le psychologue scolaire et le Rased ont aidé deux élèves”*

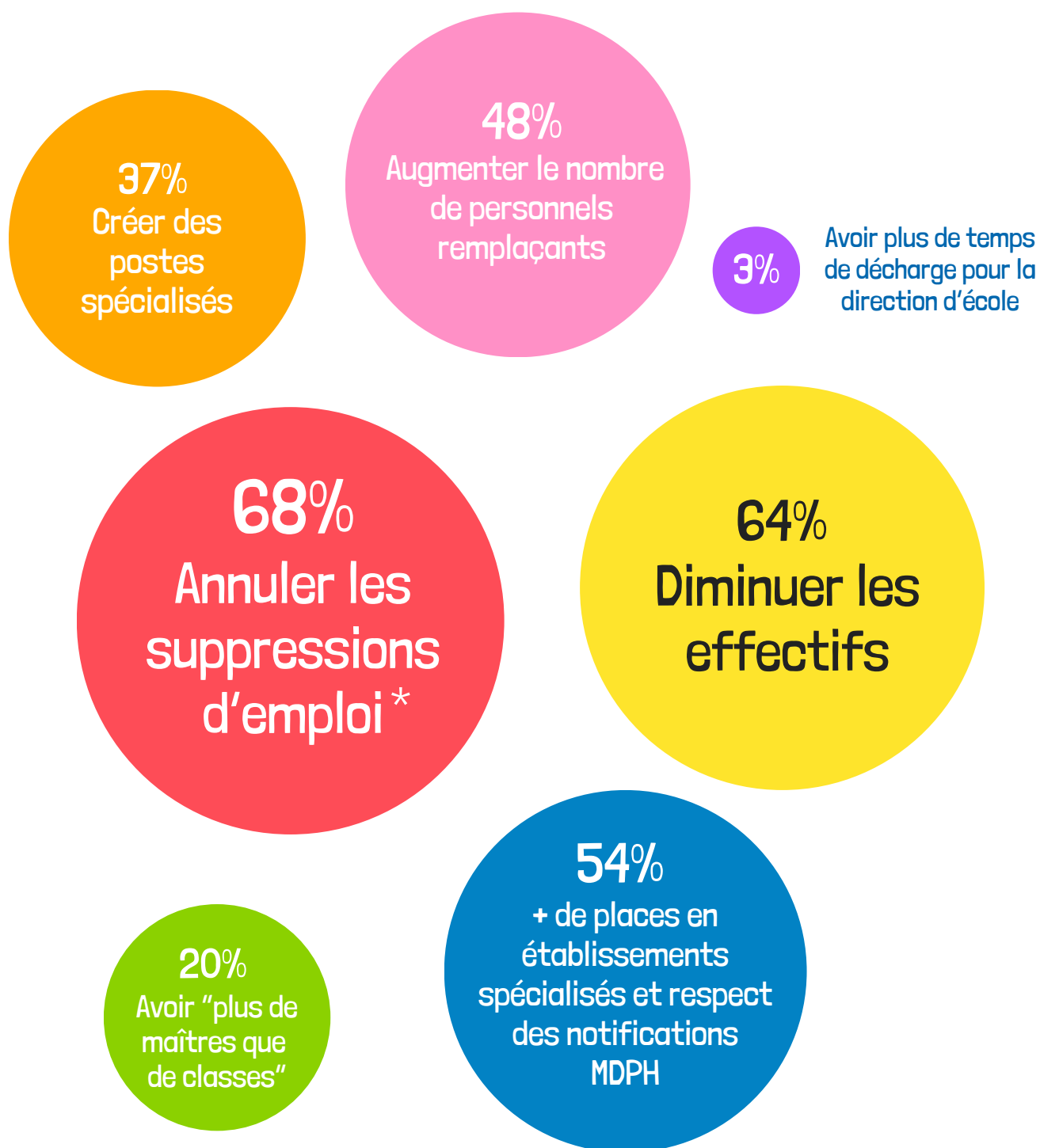




# LES ATTENTES PRIORITAIRES DE LA PROFESSION

Parmi sept propositions, les répondant·es ont classé leurs trois premières priorités.

## Des moyens pour l'école



\*Lire : 68% des répondant·es classent "Annuler les suppressions d'emploi" parmi leurs trois premières priorités.

# Salaires et droits

**33%**

Garantir aux AESH un temps complet correspondant à la semaine scolaire

**40%**

Rendre effectif le droit à la santé au travail

**22%**

Améliorer les taux de satisfaction pour la mobilité inter et intra départementale

**78%**

**Augmenter les salaires**

**50%**

Reconnaître les 20 minutes quotidiennes d'accueil des élèves

**30%**

Autoriser l'ensemble des demandes de travail à temps partiel et de disponibilités

**45%**

Avoir des autorisations d'absence pour rendez-vous médicaux avec traitement

# Sens du métier

40%

Abandonner les évaluations nationales

41%

Choisir la répartition des moyens d'enseignement de l'école

15%

Placer le concours en fin de L3 avec deux années de formation reconnues par un master

69%

Garantir l'accès à une formation continue choisie, hors vacances scolaires

65%

Avoir au moins 18 demi journées de formation et concertation sur le temps de travail

10%

Maintenir la politique des cycles

60%

Respecter la liberté pédagogique



A black and white photograph of a courtyard. In the background, there are several buildings with different architectural styles, including one with a tiled roof and another with a wooden facade. In the foreground, a group of children and adults are gathered in the courtyard. A large red banner with the word "ANNEXES" in white capital letters is superimposed over the middle of the image.

# ANNEXES

# **SOMMAIRE DES ANNEXES**

**ANNEXE 1 :  
INTERVIEW DE FRÉDÉRIC GRIMAUD,  
FENÊTRES S/ COURS N°496**

**ANNEXE 2 :  
INTERVIEW DE FRANÇOISE LANTHEAUME,  
FENÊTRES S/ COURS N°496**

**ANNEXE 3 :  
CHIFFRES À L'APPUI**

© Millerand/NAJA

**FRÉDÉRIC GRIMAUD,** professeur des écoles et docteur en sciences de l'éducation\*.

## 1. COMMENT EXPLIQUEZ-VOUS LE MALAISE ENSEIGNANT ?

Les conditions de travail et le sens du métier se sont dégradés. Dans les années 90, sont arrivées de nouvelles formes d'organisation du travail dans le service public où ont été importées des normes du secteur privé comme la performance, la rentabilité. Ces normes, qui ne sont pas les normes historiques du service public, sont venues frotter avec la culture professionnelle enseignante. Dans le même temps, il y a eu une déqualification progressive du métier enseignant avec une mise en berne de leur expertise professionnelle. Les PE sont aussi pris en étau entre des injonctions paradoxales comme la demande de trier les élèves au travers de la constitution de groupes de niveau et l'inclusion de tous les élèves. À cela s'ajoutent des objectifs pas atteignables directement. Par exemple,

« l'enfant en situation de handicap doit se socialiser », c'est une prescription extrêmement floue et non déclinée en objectifs opérationnalisables pour le PE. Il y a de moins en moins de temps pour se réunir et trop souvent le collectif est rendu inopérant, pris par le remplissage d'enquêtes ou de tableaux Excel imposés par l'administration. Les collectifs de travail ont été javellisés.

## 2. VOUS PARLEZ DE PROLÉTARIANISATION DU MÉTIER ENSEIGNANT, POURQUOI ?

Le salaire, les conditions de travail sont un premier élément de la prolétarianisation du métier. Le ministère introduit une part variable du salaire liée à l'engagement du travailleur dans sa tâche - signature de pacte, réalisation des

formations... - une manière d'exercer une pression. Avec le salaire qui a été longtemps gelé, les PE ont tendance à vouloir s'engager, et on ne peut pas leur reprocher, dans des dispositifs qui ne correspondent pas à leurs valeurs. Mais l'essentiel de la prolétarianisation du métier enseignant se trouve dans l'éloignement du travailleur des lieux où sont conçus sa tâche et les outils pour la réaliser. Des réformes récentes participent à subordonner le PE à des injonctions aux bons gestes, aux bons manuels, aux bonnes techniques professionnelles, à le renvoyer à un rôle d'exécutant. Une autre technique est de créer chez les travailleurs de l'amnésie professionnelle, selon l'expression de la sociologue Danièle Linhart, c'est-à-dire de les empêcher d'accumuler une culture professionnelle suffisamment robuste pour les rendre dépendants des consignes qui viennent de l'institution. Pour y arriver, celle-ci change régulièrement les normes de travail, les outils. C'est le cas des programmes qui sont la feuille de route des PE.

## 3. QUELS LEVIERS PEUVENT ACTIONNER LES PE ?

Sur le terrain, le PE garde une marge d'autonomie procédurale non négligeable sur laquelle il faut s'appuyer. Si le PE le fait seul, cela ne l'empêche pas de souffrir ou d'être en difficulté avec l'institution. C'est pourquoi, il faut valoriser tout ce qui peut constituer un collectif de travail. Je reprends l'idée d'Yves Clot\*\* où un collectif de travail se définit, entre autres, par sa capacité à faire vivre le conflit. Le « bon travail » n'est pas forcément le même selon les PE et des espaces sont nécessaires pour permettre d'assumer les désaccords. Se faisant, chacun progresse, fait grandir le métier, l'alimente par des controverses. Travailler collectivement est une manière de retrouver de la puissance sociale pour la profession, en fabriquant ses propres normes, en les assumant et en imposant ses choix.

\* Auteur de l'ouvrage « Enseignants, les nouveaux prolétaires. Le taylorisme à l'école » (Ed. esf).

\*\* Professeur émérite de psychologie du travail au Conservatoire national des arts et métiers.

### CAMPAGNE « J'ALERTE » verbatims

“Les classes sont surchargées, le salaire évolue peu”

“On veut nous enlever l'essence de notre métier : sa conception”

“De plus en plus d'injonctions de la part de l'institution”

“Nous n'avons plus de temps pour échanger sur nos pratiques et nos élèves”

“La liberté pédagogique est de plus en plus grignotée”

## INTERVIEW

# “Rendre visible le travail invisible des PE pourrait améliorer la reconnaissance professionnelle”

## LE MÉTIER ENSEIGNANT A ÉVOLUÉ, RUPTURE OU CONTINUUM ?

**FRANÇOISE LANTHEAUME :** Les deux. Continuum dans le métier, dans les gestes professionnels qui se transmettent et font l'identité enseignante mais aussi dans le sentiment du collectif, la relation forte à la pédagogie et aux savoirs. Rupture avec la mise en place, dans les années 80, d'une logique de projets et d'une différenciation des publics. Un tournant qui met l'accent sur l'autonomie des établissements où les enseignants ne participent pas à la définition des critères du bon travail. Ces politiques éducatives rompent avec l'idée d'un traitement égalitaire entre les écoles. À cela s'ajoute actuellement une augmentation de l'hétérogénéité du groupe professionnel avec le recours aux contractuels et l'arrivée de personnes en reconversion du privé ou d'autres secteurs de la fonction publique. Ainsi, tous les PE n'ont plus le même parcours, la même formation, ont des conceptions plus différenciées de la relation aux élèves, aux familles ou de la pédagogie. Et, les attentes des « reconvertis » - plus de temps disponible, d'autonomie et de sens - sont rarement satisfaites, leur idéalisation de la relation pédagogique est souvent déçue. Ils n'avaient pas imaginé qu'il y aurait tant de travail et de contraintes.

## QUELS EFFETS ONT LES RÉCENTES POLITIQUES ÉDUCATIVES SUR LE MÉTIER ?

**F.L. :** Les conditions de travail se sont dégradées et les enquêtes montrent des PE dans une situation de mal-être évident. Il y a une évolution continue vers une dépossession du groupe pro-

fessionnel de son pouvoir d'agir sur son métier. Elle s'est accélérée ces dernières années, avec une coloration autoritariste de Jean-Michel Blanquer et une logique applicacionniste qui conduit maintenant à vouloir prescrire les manuels, voire les gestes professionnels. Or, ce métier est complexe et subtil. Une connaissance fine de l'activité enseignante manque aux politiques qui, de plus, tournent le dos aux travaux de la recherche. La logique d'évaluation de plus en plus forte fait que les professionnels sont pris en étau entre des injonctions à amener les élèves à être de plus en plus « performants » et des moyens inadaptés. Tout cela entraîne une désorientation.

## COMMENT REBONDIR ?

**F.L. :** Le métier enseignant est un métier humain et avec des humains, qui oblige à penser son activité en fonction de l'environnement. Si, actuellement, le

“Le métier enseignant est un métier humain et avec des humains, qui oblige à penser son activité en fonction de l'environnement.”



© MiraNajia

**BIO**  
**Françoise Lantheaume**, sociologue, professeure des universités émérite en sciences de l'éducation (Université Lyon 2). Co-auteurice de « *Durer dans le métier d'enseignant. Regards franco-allemands* ». Academia, 2019.

sens du métier est mis à rude épreuve et que l'épuisement guette les PE, ils ont cependant le plus souvent plaisir à faire ce métier et montrent un engagement professionnel très grand. Ils sont inventifs pour trouver des solutions adaptées à leurs élèves. Travailler collectivement peut être une ressource, mais certains collectifs fonctionnent sur un mode défensif, repliés sur eux-

mêmes pour éviter le conflit ou le débat. Ils ont, dans ce cas, une activité appauvrie. Là où les PE se portent le mieux, c'est dans des collectifs ouverts où ils peuvent délibérer sur les façons de faire. Ainsi, une professionnalité se construit et évolue. Mais cela demande du temps et des espaces que l'institution devrait fournir dans le cadre d'une réelle formation continue notamment.

## COMMENT « DURER DANS LE MÉTIER » ?

**F.L. :** S'imposer des défis à relever peut y contribuer. Cela peut être des micro-défis comme modifier un outil pédagogique ou des projets plus ambitieux. Ces défis choisis intègrent les demandes institutionnelles en les adaptant aux réalités du travail. Cela permet de garder du sens dans son activité et d'avoir la main sur son travail. De même, un rapport critique et distancié aux injonctions et un regard critique sur ses propres pratiques contribuent à la satisfaction au travail. Mais, pour cela, il

ne faut pas être épuisé et prendre soin de soi. C'est un métier où on peut vite s'oublier, ce qui se paie en termes de santé physique et mentale. Savoir « s'économiser » dans un quotidien très dense, s'accorder des mini pauses dans la journée pour souffler, prendre un peu de distance, ne pas toujours être dans l'interaction, sont une nécessité. Enfin, rendre visible le travail invisible des PE pourrait améliorer la reconnaissance professionnelle par le public, les familles, voire l'institution, et ne la limiterait pas entre pairs.

## DÉMISSIONS ET RUPTURES CONVENTIONNELLES

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
<b>Démissions des enseignant·es</b> titulaires dans le premier degré	<b>945</b> soit 0,27% des PE	<b>1 513</b> soit 0,43% des PE	<b>1 657</b> soit 0,47% des PE
<b>Démissions stagiaires</b>	<b>362</b> soit 3,20% des stagiaires	<b>467</b> soit 4,01% des stagiaires	<b>395</b> soit 3,78% des stagiaires
<b>Ruptures conventionnelles</b> enseignant·es titulaires premier et second degrés confondus	<b>136</b>	<b>827</b>	<b>865</b>

Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2021-2022, depp

## SIGNALEMENTS AU REGISTRE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

En 2022 :

- **9 453 fiches R-SST** (registre santé et sécurité au travail) ont été déposées.
- **38,5%** des signalements sont liés à la scolarisation d'élèves à comportement perturbateur.
- **78 médecins du travail**, soit 67,35 équivalent temps plein, exercent dans 26 académies pour 1 193 500 agents. En moyenne, cela équivaut à **un médecin à plein temps pour 17 720 agents**.

Source : Rapport national d'activité relatif à la médecine de prévention, 2022 MEN



La FSU-SNUipp estime le nombre de médecins nécessaires à 1 poste à temps plein pour 2 500 agents.

## TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

En 2022, le temps de travail des PE est **en moyenne de 43 heures par semaine**.

En 10 ans, aucune évolution, les PE sont épuisés par la charge et la complexité de leur travail. Ils déclarent :

- une **charge de travail excessive** avec une note de 7,8 sur 10;
- un **sentiment d'épuisement** élevé avec une note moyenne de 7,2 sur 10.

Source : Notes 22.30 sur le temps de travail des enseignants, 2023 depp

L'épuisement des PE était déjà pointé par la MGEN dans son bilan de l'année 2021. L'épuisement est passé de la troisième à la deuxième position derrière les problématiques liées au climat de travail.

Source : Bilan des Actions concertées MEN/MGEN 2021

# ÉVOLUTION DES SALAIRES

## Décrochage du point d'indice par rapport à l'inflation

	Valeur du point d'indice	Inflation
<b>1990 – 2022</b>	<b>32%</b>	<b>67%</b>

Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2021-2022, depp

## Évolution des salaires par rapport à l'inflation

	PE début de carrière	PE 10 ans de carrière	PE 15 ans de carrière	Fin de carrière
<b>1990 – 2022</b>	<b>2%</b>	<b>-10%</b>	<b>-12%</b>	<b>-14%</b>

Source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2021-2022, depp

**1990** : fin de l'indexation du point d'indice sur l'inflation.

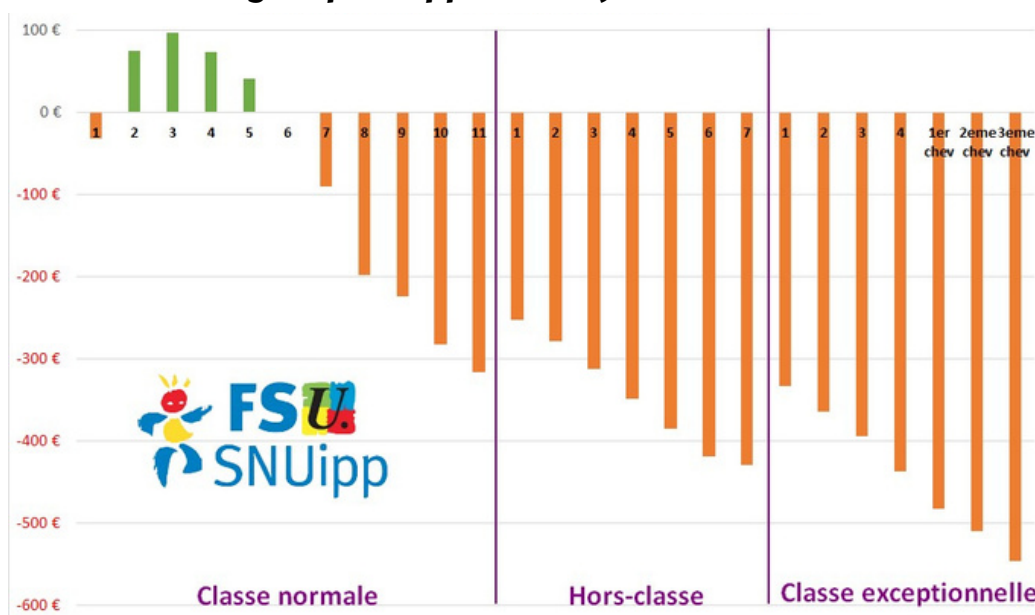
**2001 à 2010** : les salaires n'ont pas suivi l'inflation qui s'élève à 17%. La révision du point d'indice s'est élevée à 7 %.

**2011 à 2020** : les hausses vont de 2 % à 10 % des salaires selon le corps et le moment dans la carrière. L'inflation s'élève à 10,5 %.

**À partir de la rentrée 2020**, avec l'accélération de l'inflation (12,7%), les salaires des enseignant-es de milieu et de fin de carrière diminuent en dépit de la revalorisation. La revalorisation du point d'indice en 2022 ne suffit pas à compenser les pertes de salaires.

Source : INSEE

### Perte ou gain par rapport à l'inflation de 2010 à 2023

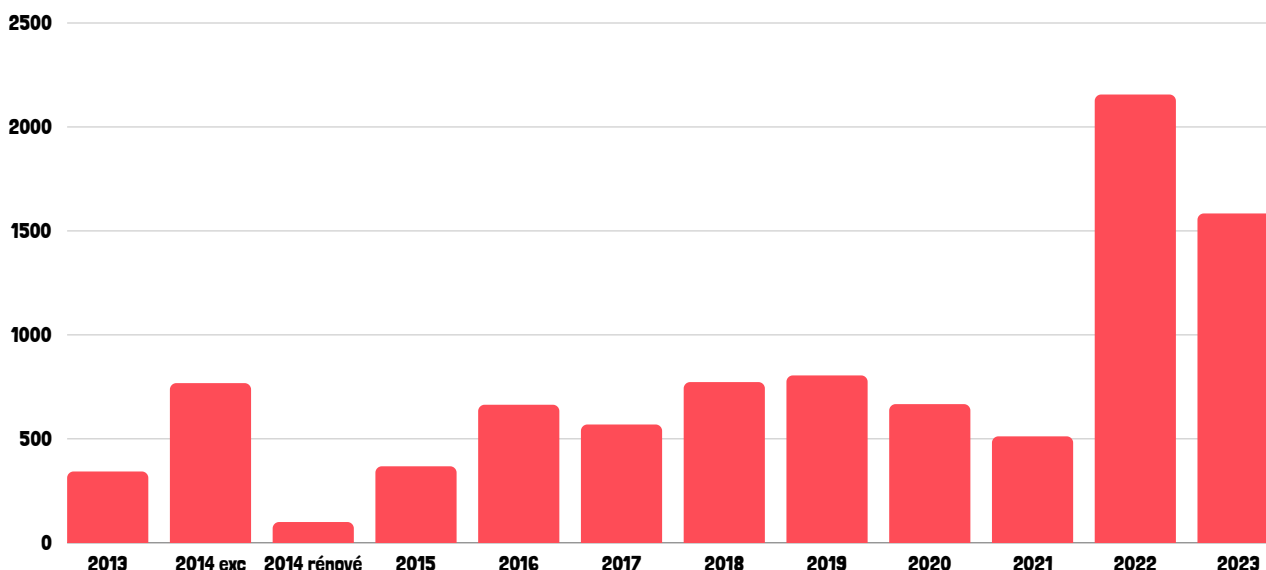


Au 01/01/2024 - € nets indiciaires + indemnitaires / inflation 2024 INSEE)

Source : INSEE et MEN

# ÉVOLUTION DES POSTES NON POURVUS AUX CONCOURS DU CRPE

## Postes vacants à l'issue du CRPE depuis 2013



Source : <https://www.devenirenseignant.gouv.fr/donnees-statistiques-des-crpe-de-2023>

Depuis 2013, il y a une perte massive de postes au concours du CRPE. En 11 ans, la perte cumulée est de 9 309 postes, ce qui représente presque la totalité des postes proposés au concours de l'année 2024 (9 885).

## CARTE SCOLAIRE

Bilan ouvertures/fermetures de classes au 19 mars 2024

(Source FSU-SNUipp, sur la base des remontées de 97 sections départementales)

Fermetures de classes	Ouvertures de classes	TOTAL
-5 538	3 317	-2 221

\*Attention, cette phase concentre généralement les fermetures de classes. En fonction des moyens disponibles, des ouvertures peuvent être réalisées à la phase d'ajustement en juin ou en septembre. Même si cette année, peu de postes ont été mis en réserve.

## Bilan des ouvertures/fermetures de classes sur 5 ans

**2023** : -1 443 (maternelle -206 / élémentaire -1 237)

**2022** : -65 (maternelle 485 / élémentaire -550)

**2021** : 658 (maternelle 1 015 / élémentaire -357)

**2020** : 1 582 (maternelle 979 / élémentaire 603)

**2019** : 2 247 (maternelle 16 / élémentaire 2 231)

Source : Bilans de rentrée MEN



## COMPARAISONS INTERNATIONALES : LA FRANCE EN RETARD

### Une dépense par élève toujours inférieure

Les dépenses par élève dans le primaire en France sont inférieures de 9% à la moyenne de l'OCDE.

La part du PIB consacrée à la dépense intérieure d'éducation est en baisse alors que le PIB augmente régulièrement : de 7,7% en 1996 à 6,8% en 2022.

### Un taux d'encadrement peu favorable

#### 17,9 élèves en moyenne par enseignant·e.

La France est encore loin derrière les 14,6 élèves en moyenne des pays de l'OCDE et des 14,7 élèves en moyenne de l'UE 25.

### Des classes plus chargées

#### 21,5 élèves par classe

La France se situe au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE à 20,7 élèves par classe et de celle de l'UE 25 à 20,2 élèves.

**28%** de l'ensemble des classes comptent encore plus de 25 élèves soit 64 250 classes.

**30%** de l'ensemble des classes maternelles soit plus de 17 000 classes.

Plus de 900 classes de maternelle ont plus de 30 élèves.

### Un déclassement salarial qui se confirme

Après 15 ans d'exercice, les enseignant·es du primaire perçoivent une rémunération **inférieure de 19%** par rapport à la moyenne des pays de l'OCDE.

*Sources : Regards sur l'éducation, OCDE 2023 / Note d'information DIE, Depp, octobre 2023*





# CONFÉRENCE DE PRESSE DU 21 MARS 2024

## Contact presse

Nolwenn Clark / nolwenn.clark@snuipp.fr / 07 49 69 81 36

## Salle de presse

[https://www.snuipp.fr/press\\_publications](https://www.snuipp.fr/press_publications)

## Site national

<https://www.snuipp.fr>

## Facebook

<https://www.facebook.com/snuipp>

## Tweeter

@FSU\_SNUipp

## Instagram

<https://www.instagram.com/snuippfsu/>

