



**FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS**



DOSSIER DE PRESSE

**La Fep-CFDT,
premier syndicat
de l'enseignement privé**

**Fédération CFDT
Formation et enseignement privés**

49, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19 - Tél : 01 56 41 54 70



fep-cfdt.fr



FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS



Transition
écologique juste

Économie solidaire
Solidarité



Démocratie

ÉMANCIPATION
Laïcité



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
Transformation sociale



LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
ET L'EXCLUSION





Nous abordons cette rentrée après une fin d'année scolaire éprouvante. Les épisodes de canicule ont une nouvelle fois montré combien l'École reste insuffisamment préparée aux conséquences du dérèglement climatique, laissant trop souvent les personnels chercher eux-mêmes comment protéger les élèves et continuer à travailler dans des conditions acceptables.

#1

À cette fatigue s'ajoute une profonde incertitude politique. À quelques mois de l'élection présidentielle, l'École redevient un terrain de promesses. Les candidat·es parlent désormais beaucoup du salaire des enseignant·es, après des années de décrochage et de revalorisations insuffisantes. Pour la **Fep-CFDT**, la reconnaissance ne peut pourtant se réduire à des annonces de campagne, encore moins à de nouvelles contreparties demandées aux personnels.

L'enquête Ifop que nous publions donne la mesure de l'urgence : 96 % des enseignant·es interrogé·es utilisent un terme négatif pour qualifier leur situation professionnelle, 92 % constatent une augmentation de leur charge de travail et 67 % envisagent de quitter le métier.

Après des années de réformes successives, souvent conduites sans évaluation suffisante, notre système éducatif est fragilisé et celles et ceux qui le font vivre sont éprouvé·es. La deuxième vague de l'enquête Ifop réalisée pour la **Fep-CFDT** met des chiffres sur ce que nous entendons chaque jour sur le terrain dans les écoles privées : inquiétude, lassitude, sentiment d'impuissance, charge de travail croissante et manque de reconnaissance.

Le 29 septembre, nous appellerons les personnels à se mobiliser pour leurs salaires. Mais notre exigence va au-delà : il est temps que l'engagement des personnels cesse de compenser les renoncements de la puissance publique. L'avenir de l'École publique et privée mérite mieux que des promesses : il exige des choix.

Valérie Ginet

Contexte

Le mot d'ordre du ministre de l'Éducation nationale, Edouard Geffray, lors de sa conférence de presse de rentrée du 25 août 2026 : « Instruire avec exigence, protéger avec constance, unir avec patience et prévoir avec pertinence est rendu possible par les personnels qui sont notre avenir et notre espoir ». Cet espoir déposé entre les mains des équipes éducatives se perpétue depuis des décennies alors même que la charge de travail des enseignant·es ne cesse d'augmenter sans réelle revalorisation salariale et que la dégradation du climat scolaire se poursuit au détriment de leur bien-être. **On donne des missions aux personnels qui sont celles de soigner les maux de la société.** On le fait sans faire baisser la pression programmatique, sans temps dédié, sans moyen, sans ouverture sur la société, sans formation lourde des personnels. On continue donc à faire peser des attentes sur des personnels dont le seuil du supportable est régulièrement franchi dans un contexte de dégradation du système éducatif, d'une absence de reconnaissance sociale et d'une précarité d'une partie des enseignant·es (Maîtres délégué·es)

Pour que l'école joue son rôle, il faut prendre soin de ceux qui la font et résoudre ce malaise durable que révèle le baromètre Ifop/Fep-CFDT.

Les réformes et contre réformes qui confinent aux injonctions contradictoires, les instabilités politiques du dernier quinquennat, le contexte budgétaire et la perspective des élections présidentielles rendent la situation encore plus complexe à appréhender pour nos collègues et renforcent cet état de perte de sens.

#2

Nos revendications :

Nos ambitions pour l'école et les personnels

- Des accords négociés pour l'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations concernant aussi les enseignantes du privé sous contrat ;
- Un véritable protocole contraignant et contrôlé de façon paritaire pour que la mixité sociale dans les établissements s'exerce partout ;
- Un cadre précis pour qu'aucune association confessionnelle remettant en cause les valeurs de la République ne soit acceptée dans les établissements pendant ou hors temps scolaire ;
- Une formation continue de qualité par l'augmentation du budget sur le temps de travail ;
- Une prise en compte de la transition écologique, en lien avec les conditions de travail (bâti, organisation, équipements, pratiques professionnelles, prise en compte des périodes de forte chaleur).

La satisfaction et le bien-être au travail

Il révèle un moral très dégradé chez les enseignant·es du privé : **96%** citent un qualificatif négatif pour évoquer leur situation professionnelle.



Plus élevé parmi les enseignant·es du privé sous contrat que dans l'ensemble des fonctions publiques (résultats CFDT)

Notamment,

	Enseignant·es du privé	Ensemble des fonctions publiques
Une forte Inquiétude	53 %	44 %
Une forte lassitude	47 %	36 %
Sentiment d'impuissance très net	44 %	23 %

La motivation reste majoritaire même si elle s'érode avec l'ancienneté. Le plaisir d'enseigner arrive en 1^{er} pour **45%** des répondant·es

Cela se heurte à des freins tels que :

28 % La charge de travail	26 % la rémunération jugée insuffisante	25 % le manque de soutien institutionnel
20 % les mauvaises conditions matérielles de travail	19 % le niveau insuffisant de élèves	17 % un climat d'équipe dégradé
15 % de relations difficiles avec les parents d'élèves		

#3

En tête des éléments pesants le plus sur leur quotidien professionnel, les enseignant·es placent :

La rémunération insuffisante	60 %
Les décisions parfois jugées « hors sol »	55 %
Le sentiment d'une dégradation globale de l'école	42 %
Les effectifs trop importants	35 %

Nos revendications :

- Une charge de travail soutenable intégrant toutes les missions réelles ; Moins de pression et d'injonctions ; davantage de cohérence dans les programmes et de liberté pédagogique ;
- Des moyens humains et matériels à la hauteur des besoins (temps, formation, rémunération, encadrement) pour répondre aux exigences de l'accueil des élèves à besoins spécifiques ;
- De véritables temps de travail collectifs dans les établissements, pour reconstruire du sens et du travail d'équipe.

Les conditions de travail et la charge mentale



92 %

des répondant-es affirment que leur charge de travail a augmenté ces dernières années.

89 %

des répondant-es voient leur charge de travail alourdi par les élèves à besoins particuliers. C'est encore plus criant chez les enseignant-es du 1^{er} degré (95%).

Conflit éthique : les enseignant-es ont à cœur de bien faire leur travail mais n'ont pas les moyens de le faire correctement. Cela favorise une culpabilisation. Le sentiment d'être maltraitant-es en voulant pourtant faire au mieux.

Tribune de la CFDT

Conférence nationale sur le handicap - 4 septembre 2026

Dans le milieu éducatif, beaucoup d'équipes professionnelles dans les écoles, collèges, lycées et établissements d'enseignement supérieur rencontrent des difficultés. L'hétérogénéité des élèves et la démultiplication des suivis individualisés sans moyens suffisants fragilisent la scolarité de toutes et tous et exposent les personnels à des risques psychosociaux et de la souffrance au travail.

Les personnels se retrouvent trop souvent seul-e-s, démuni-e-s face à des situations complexes sans un apport de compétences professionnelles complémentaires. Alors même que 2 000 postes supplémentaires d'AESH ont été créés en 2025, le nombre d'élèves disposant d'une notification pour un accompagnement humain mais restant sans AESH est passé de 36 000 en 2024 à 50 000 en 2025. Faute de moyens suffisants, les situations de handicap restent mal prises en compte et l'inclusion recherchée reste une exclusion pour un trop grand nombre d'élèves.

Dans le secteur médico-social, la politique d'inclusion scolaire est menée sans concertation avec les professionnel·les et leurs représentant·es, sans interroger les impacts sur leurs pratiques professionnelles, leurs conditions d'exercice, le sens même de leur travail. Politique menée à coût constant, dans un contexte de pénurie de professionnel·les, qui se fait au détriment du temps utile éducatif. Politique menée en silo, alors même que la désinstitutionnalisation devait faire tomber les murs pour une plus grande ouverture sur la société.

Pour la CFDT, il faut en finir avec les mesures ponctuelles sans objectif clair et proposer un plan ambitieux à la hauteur des enjeux de l'inclusion des enfants en situation de handicap.

Nous demandons l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan interministériel pour l'inclusion scolaire en collaboration avec les collectivités territoriales, en laissant toute sa place au dialogue social.

Pour la CFDT, cela doit passer par :

- Des partenariats territoriaux entre l'ensemble des acteurs intervenant dans le parcours de l'enfant accompagné doivent favoriser une inclusion scolaire au plus près de son lieu de vie ;
- L'intervention en milieu scolaire et la collaboration des professionnel·les du champ médico-social ou éducatif pour répondre aux besoins thérapeutiques, sociaux, éducatifs des élèves. Cela passe par le développement des partenariats en équipe pluriprofessionnelle allant au-delà du champ de l'Éducation nationale ;
- Des temps et des espaces de dialogue professionnel institutionnalisés et reconnus entre les partenaires pour échanger, dialoguer et co-construire l'inclusion au plus près des besoins des élèves, en collaboration avec leurs familles ;
- Des espaces adaptés dans les écoles et les établissements scolaires pour répondre à l'ensemble des besoins, temporaires ou permanents ;

- Des effectifs de classe adaptés aux besoins des enfants et des jeunes en situation de handicap, ainsi que des personnels suffisamment nombreux, formés et qualifiés pour les accompagner à tous les niveaux. Cela passe par une meilleure valorisation et reconnaissance de l'ensemble des métiers nécessaires ;
- La mise en place de temps de formation communs et croisés réunissant ensemble enseignant·e-s, AESH, travailleurs sociaux et professionnel·les de santé, pour construire une culture partagée de l'accompagnement ;
- Dans l'Éducation Nationale, une formation pédagogique solide et, tout au long de la carrière, aux enjeux de l'inclusion et à la conception universelle des apprentissages. Il faudra adapter les programmes en ce sens ;
- Un statut de fonctionnaire pour les AESH et des avancées rapides en termes de revalorisation et une amélioration des conditions de travail et de formations initiale et continue ;
- L'accélération du traitement des procédures d'alerte instruites pour ne plus laisser les personnels sans réponse de la part de l'employeur ;
- Une orientation des élèves tenant compte de leur handicap et de leurs habiletés et pas seulement de leurs résultats scolaires. A ce titre, l'orientation en voie professionnelle ne peut être la seule voie proposée ;
- Une véritable adaptation des établissements post-bac pour garantir la continuité des parcours et éviter les ruptures brutales après le lycée ;
- Une amélioration significative des transports adaptés pour les élèves. L'ambition d'une société inclusive ne s'arrête pas aux portes de la classe ;
- Une amélioration du statut de proche aidant des enfants accompagnés, passant par des aménagements du temps de travail plus larges avec une prise en charge des cotisations sociales par les employeurs et une revalorisation nette des allocations qui leur sont destinées.

Nous le réaffirmons avec force : l'École est un droit pour tous les enfants. C'est le fondement de la Loi du 11 février 2005. Aucune discrimination liée au handicap ne peut être tolérée. La réponse aux besoins de l'enfant doit rester le cœur de la politique d'inclusion scolaire. Il ne s'agit plus d'adapter la réponse de la société en fonction des moyens présents. Il s'agit désormais, collectivement, de nous doter des moyens nécessaires à la réalisation de l'ambition d'une société inclusive, juste et solidaire, respectueuse des personnes et reconnaissante de celles et ceux qui les accompagnent.

Signataires

- **Isabelle Mercier**, *secrétaire nationale confédérale CFDT*,
- **Laure Revel**, *secrétaire générale de la CFDT Fonctions publiques*,
- **Lætitia Aresu**, *secrétaire générale de la CFDT Éducation Formation Recherche Publiques*,
- **Evelyne Rescanières**, *secrétaire générale de la CFDT Santé-Sociaux*,
- **Valérie Ginot**, *secrétaire générale de la FEP-CFDT*,
- **Marie Mennella**, *secrétaire générale d'Interco-CFDT*.

75% des répondant·es se disent stressé·es dans le cadre de leur travail. Cela est nettement supérieur à la moyenne des autres services publics (**46% pour les autres - Source CFDT**)

Sans compter la pression accrue liée aux résultats des élèves, aux examens pour **74%** d'entre eux et pour **83%** pour les enseignant·es de l'agricole interrogé·es.



Bon à savoir : Il est tristement notable que le privé sous contrat ne dispose toujours pas d'un accord sur la Qualité de vie et les conditions de travail (QVCT), ni même d'une convention égalité professionnelle comme c'est le cas dans l'enseignement public.

La Fep-CFDT exige la transposition pleine et entière de ces accords pour les personnels du privé sous contrat.

Focus sur l'enseignement agricole

94 % constatent une hausse de leur charge. 83 % subissent une pression spécifique liée aux CCF et aux stages. Les enseignant-es agricoles déclarent également davantage de temps consacré aux outils numériques, aux projets et à la concertation.

Quand quatre enseignant-es agricoles sur dix déclarent que leurs obligations réglementaires de service ne sont pas respectées, **la réponse ne peut pas être de leur demander de travailler bénévolement.**

On demande à l'enseignement agricole de former aux métiers des territoires, mais neuf enseignant-es sur dix considèrent que leur enseignement n'est pas correctement pris en compte dans les politiques éducatives.

Malgré ce contexte, 65 % restent motivé-es, l'agricole montre une forte implication dans l'orientation et l'insertion.

Cette enquête ne raconte pas le désengagement des enseignant-es agricoles. Elle raconte au contraire le risque d'épuisement de personnels qui continuent à faire tenir le système.

Témoignage

« On demande aux enseignants de faire pousser les générations futures, mais on oublie de prendre soin de ceux et celles qui les font grandir. À force de tirer sur la corde, même la meilleure terre finit par s'épuiser ».

Harold Dauphin, professeur d'agronomie en lycée agricole en Basse-Normandie

#6

Nos revendications :

- Des moyens adaptés aux spécificités de l'enseignement agricole (projets, stages, suivi individualisé) ;
- La parité avec l'agricole public sur nos obligations de service « même travail même droit » ... 100 % du SCA* et prise en compte des semaines blanches ;
- Un coefficient de pondération de 1.25 pour les classes de 4^e/3^e et CAPa permettant de prendre en compte l'inclusion ;
- Une reconnaissance des CCF comme des examens, sans rattrapage des cours notamment sous forme d'indemnité ;
- Des fiches de services claires et lisibles données bien en amont de la rentrée en juin et faisant apparaître toutes les missions qui doivent être rémunérées.

* Heures de suivi, concertation et « autres » activités.

La 2^{ème} vague du baromètre de rentrée

Le temps de travail en dehors du « face à face élèves » est important et s'ajoute pour les personnels du privé sous contrat, le bénévolat dans le cadre du caractère propre (catéchèse) qui n'est pas toujours un choix :

Dans le second degré, il y a une multiplication des réunions dites à caractère pédagogique mais qui ne le sont pas forcément avec une volonté de multiplier les mises en projet pour que le privé sous contrat affirme son caractère propre, parfois confessionnel.

Dans le 1^{er} degré, la 28^{ème} heure.

Focus sur le 1^{er} degré

Définition de la 28^{ème} heure : Cette heure de caractère propre dans le réseau catholique est non obligatoire, non rémunérée par de l'argent public et se matérialise le plus souvent par 15 minutes de plus par jour dans l'emploi du temps. Elle doit s'effectuer en début ou fin de demi-journée.

La charge mentale des personnels est d'ailleurs alarmante : **72%** parlent d'impact négatif sur la santé mentale.



Bon à savoir : Seuls 17% des élèves sont scolarisés dans l'enseignement privé sous contrat. Or, dans le premier degré, les classes y sont plus chargées que dans le public.

#7

Témoignage

« Vendredi 19 juin 2026. Températures de plus en plus hautes et chaudes.
Aucune mesure transmise par le ministère.
Obligés de prendre nous-mêmes les mesures pour les familles ».

Marie Laurence Gendrineau, professeure des écoles dans le Poitou-Charentes

Toutes ces réalités impactent directement la vie personnelle des enseignant-es qui indiquent pour : **81%** des répondant-es que leur travail de correction ou de préparation empiète sur leur vie privée et pour **64%** ne leur permettant pas d'exercer leur droit à la déconnexion.

Nos revendications :

- Respect du temps de travail et de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle ;
- Une reconnaissance plus juste du temps de travail et des « tâches invisibles » de notre métier en tant que cadre éducatif et expert du métier ;
- Des classes moins chargées pour mieux accompagner chaque élève ;
- Moins de tâches administratives pour se recentrer sur le cœur du métier ;
- Une meilleure organisation du temps de travail hors et face élève.



FOCUS sur les violences scolaires envers les enseignant·es

#8

Les violences scolaires subies par les personnels ont un effet délétère sur leur travail. La moitié des répondant·es parlent de violences de la part d'élèves ou de parents d'élèves pour presque la moitié (Cela est encore plus important dans le primaire).

78% des répondant·es disent, quel que soit le type de violences, qu'ils ont au moins connu une situation de violence dans l'année scolaire auquel s'ajoute un sentiment général d'être insuffisamment protégé·es pour faire face à ces violences.

Nos revendications :

- Le développement d'une véritable médecine de prévention et de travail, avec des moyens humains suffisants et un accès réel à un médecin du travail, comme dans le secteur privé ;
- Un renforcement de la lutte contre les risques psychosociaux (RPS) ;
- Une protection fonctionnelle effective et automatique en cas de menace, d'agression ou de mise en cause dans l'exercice de vos fonctions.



La NL du Monde de l'éducation – Le Monde : Valérie Ginet signe une tribune

*« L'école ne doit pas être le lieu où la société dépose ses violences
sans se donner les moyens de les contenir »*

Le 21 avril s'est ouvert le procès du jeune, mineur à l'époque des faits, accusé d'avoir poignardé à mort son enseignante, Agnès Lassalle, en 2023, à Saint-Jean-de-Luz (Pyrénées-Atlantiques), en pleine salle de classe. Ce procès ravive une sidération. Il rappelle ce que l'institution scolaire peine encore à regarder en face : la violence extrême peut frapper un professeur dans l'exercice de sa mission. Pour beaucoup, enseigner n'est plus seulement transmettre, accompagner, émanciper, mais aussi tenir, encaisser, se protéger, parfois se taire.

La violence contre les enseignants est une réalité diffuse, souvent banalisée, parfois minimisée : les formes les plus spectaculaires masquent mal un continuum plus régulier d'insultes, menaces, intimidations, contestation de l'autorité pédagogique, pressions de parents, mise en cause publique, atteintes à la laïcité, isolement des personnels. [...]

La note de la DEPP de juillet 2025 sur le vécu au travail que les personnels du second degré sont 57 % à déclarer avoir été exposés à au moins une forme d'atteinte durant l'année scolaire 2023-2024 [...] Les motifs d'ordre professionnel (liés au statut, à la fonction...) sont les plus fréquemment invoqués par ces personnels (38 %).

À cette photographie, on peut ajouter le retour du baromètre sur le moral des enseignants du privé, publié en septembre 2025 : 56 % disent avoir connu au moins une situation de violence au cours des douze derniers mois. Ainsi, au-delà des cas extrêmes, il semble que plus d'un enseignant sur deux travaille dans un environnement où la relation éducative peut connaître la brutalité, l'hostilité ou la peur.

Responsabilité collective et politique

Face à cela, les réponses institutionnelles existent, mais elles restent trop souvent dispersées, tardives ou défensives [...]. Durcir des procédures ou empiler des circulaires pour protéger les enseignants ne doit jamais balayer la nécessaire attention à ce qui se joue dans la relation éducative elle-même. Les sciences de l'éducation et les approches cliniques du monde scolaire le montrent depuis longtemps : cette relation n'est jamais un simple face-à-face neutre entre un adulte qui sait et un jeune qui apprend. Elle est traversée par des enjeux psychiques profonds, des histoires personnelles, des représentations, des attentes déçues.

Le conflit, dès lors, n'est pas un accident extérieur à l'éducation ; il en fait partie. Il surgit au point même où il s'agit de transmettre, de poser une limite, d'incarner une autorité, d'accepter une dissymétrie, de supporter la frustration. Pour l'élève, le professeur n'est jamais seulement la personne qui parle devant le tableau, dont l'autorité serait reçue de façon purement rationnelle. Il peut réveiller, à son insu, d'autres figures d'autorité : familiales, institutionnelles. Cela n'excuse rien. Cela oblige à penser plus finement ce que l'on affronte quand la relation pédagogique se dégrade ou sombre dans la haine.

C'est pourquoi les situations de violence extrême demeurent si déconcertantes pour les équipes éducatives : elles peuvent surgir là où rien, en apparence, n'annonçait l'irréparable. C'est d'ailleurs ce qui bouleverse tant les collègues : comment prévenir ce qu'on ne voit pas venir ? Le procès qui s'est ouvert est donc essentiel parce qu'il doit permettre de conscientiser le passage à l'acte, d'analyser l'enchaînement des faits, les signaux faibles, les motifs, les défaillances éventuelles afin de contribuer à une intelligence collective de la prévention.

Rompre le silence des élèves

Encore faut-il se donner les moyens d'agir en amont. Les expertises psychiatriques contradictoires dans l'affaire de Saint-Jean-de-Luz ne doivent pas conduire à l'évitement : les difficultés de santé mentale chez les jeunes sont plus aiguës qu'hier, et l'école se retrouve souvent en première ligne sans disposer du personnel nécessaires. Il faut des équipes réellement pluridisciplinaires dans les établissements : psychologues, infirmiers, médecins scolaires, assistants sociaux, personnel éducatif formé, adultes en nombre suffisant. Il faut aussi que les signalements effectués par les enseignants soient pris au sérieux, suivis, tracés, traités. Le pire, pour un professeur inquiet, au-delà d'avoir peur, c'est d'avoir alerté sans être entendu.

Il faut enfin rompre un autre silence : celui des élèves eux-mêmes. Bien souvent, des camarades savent qu'un élève va mal, qu'il s'enfonce, qu'il tient des propos inquiétants, qu'il nourrit une colère. Mais ils ne disent rien, parce qu'ils craignent de « balancer », d'aggraver. Nous devons construire pour eux des cadres d'alerte clairs, protecteurs, sans stigmatisation, où l'inquiétude exprimée de bonne foi ne se retourne ni contre celui qui parle, ni contre celui qu'il désigne. Un lieu de confiance, un adulte identifié, une parole possible : c'est parfois ainsi que se préviennent les tragédies. Les programmes d'éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle (Evars) visent entre autres cet objectif : favoriser des relations de confiance entre les membres de la communauté éducative et les jeunes pour prévenir les violences et les discriminations, etc.

L'école ne doit pas être le lieu où la société dépose toutes ses violences sans se donner les moyens de les contenir. Le courage des professeurs ne peut pas tenir lieu de politique publique. Il est temps de regarder la violence envers les enseignants comme un risque structurel que l'on a trop longtemps sous-estimé. Laisser les maîtres seuls, c'est abdiquer une part de notre avenir !

Valérie Ginet (Secrétaire générale de la Fédération de la formation et de l'enseignement privés-CFDT)

L'usage de l'intelligence artificielle

L'IA est globalement perçue comme une opportunité pour enrichir les pratiques pédagogiques (pour 53% mais l'ensemble des répondant-es reconnaît être insuffisamment accompagné dans son usage **(66%)** et pas suffisamment formé **(67%)**). Cependant, le second degré et l'enseignement agricole indiquent être mieux préparés que le 1^{er} degré.

La conscience des risques est prégnante surtout dans le second degré :

Pour l'apprentissage et l'esprit critique	92%
Pour les connaissances académiques	72%
Pour l'autonomie	81%

L'IA est largement perçue négativement en primaire.

Pour la **Fep-CFDT**, l'IA doit être un allié pour le personnel enseignant : valorisation de l'expertise, apport d'un confort dans le travail, individualisation des apprentissages. Mais l'IA peut s'avérer un danger : intensification de la charge de travail avec une recherche excessive de rendement, déshumanisation de l'enseignement, atteintes à l'environnement et à la propriété intellectuelle

À retenir :

La Fep-CFDT insiste sur la nécessité que le personnel enseignant reste maître des outils avec la mise en place de formations techniques et éthiques intégrant des pratiques de déconnexion raisonnées.

Un cadre réglementaire de protection de données et des droits doit être respecté. Cela doit s'inscrire aussi dans l'ensemble des actions qui doivent viser à limiter les impacts sur l'environnement de nos activités (Ecoresponsabilité).

Témoignage

« Les enseignants ne sont pas contre l'IA. Ils sont seuls avec ».

Maxime Rio, professeur de mathématiques en lycée général en Picardie

Les reconnaissances et perspectives

Le manque de reconnaissance est autant marqué dans l'enseignement général, professionnel qu'agricole. Les enseignant-es considèrent d'ailleurs que ce qui participe de l'absence de reconnaissance et de valorisation de leur travail est fortement lié à l'insatisfaction de la rémunération **(87%)** et au sentiment d'un salaire qui n'est pas en adéquation avec le travail pour **90%**.

La dégradation du métier incite de plus en plus les personnels à envisager de quitter le métier (67%)

La dégradation du système éducatif	43 %
la fatigue émotionnelle qui est encore plus forte dans le primaire sont des facteurs favorisant	40 %

Les reconnaissances et perspectives

La rémunération est la 1^{re} amélioration voulue pour 55% des répondant-es

L'annonce d'un salaire moyen de **3 090 € nets** ne reflète pas la réalité. Une moyenne nationale ne dit rien des écarts liés à l'ancienneté, aux niveaux d'enseignement et aux statuts, et ne permet notamment pas de rendre compte de la situation des maîtres délégué-es du privé sous contrat. La question salariale reste pourtant déterminante alors que le pouvoir d'achat demeure une préoccupation forte des personnels.

Témoignage

« Les maîtres délégués, nous sommes là par conviction. Chaque jour, nous nous engageons aux côtés de nos collègues pour faire vivre l'école. Il serait temps que notre engagement, notre expérience et notre place au sein de l'Éducation nationale soient pleinement reconnus ».

Valérie Pellé-Lussigny, maître déléguée en CDI dans le 1^{er} degré en Nord-Pas-de-Calais

Si le ministère veut réellement prévoir l'École à 10 ou 15 ans, il doit aussi prévoir les emplois et les parcours professionnels et l'enseignement privé sous contrat qui doit donc être pleinement intégré à cette nouvelle politique territoriale.

#11

La **Fep-CFDT** continuera donc de porter la question des rémunérations et des conditions de travail, notamment dans le cadre de la **mobilisation intersyndicale de la Fonction publique du 29 septembre 2026**, à laquelle elle appelle les personnels à participer.



Les reconnaissances et perspectives

Nos revendications :

- La Fep-CFDT demande une véritable prospective des emplois dans le privé sous contrat, académie par académie : évolution des effectifs, postes créés ou supprimés, départs à la retraite, besoins de recrutement et de remplacement, mais aussi conséquences pour les personnels ;
- Dé-précarisation des maîtres délégué-es en facilitant le passage des concours par un temps de formation non opposable et avec une prise en charge financière réelle pour les préparer ;
- Pour les maîtres délégué-es-CDI en particulier, la baisse des besoins doit conduire à anticiper, accompagner, former, permettre la mobilité ou la reconversion et sécuriser les parcours, plutôt qu'à laisser les personnels seuls face à la disparition de leur emploi ;
- Meilleure prise en compte des fins de carrière, en termes de reconnaissance salariale et d'accompagnement.

#12



Revendications de la Fonction Publique :

- Des mesures salariales générales et notamment une revalorisation significative de la valeur du point d'indice ;
- L'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation ;
- Des mesures de revalorisation et la refonte des grilles indiciaires ;
- Le rétablissement du versement de la garantie individuelle de pouvoir d'achat ;
- Le maintien à 100 % des rémunérations versées aux agent-es qui sont en congé maladie ordinaire et l'abrogation du jour de carence ;
- Des garanties sur la mise en œuvre effective de la directive européenne sur la transparence salariale, accompagnée de moyens concrets pour des politiques d'égalité.

L'évolution du système éducatif

L'augmentation des moyens humains arrive en 1^{er} dans l'ordre des priorités pour faire évoluer le système éducatif, suivi de l'allègement des tâches administratives et donner plus de stabilité au système éducatif.

Le baromètre CFDT du printemps révélait déjà que 71% des agent-es manquent de moyens humains, 65% de moyens matériels, 59% de moyens financiers. Plus encore chez les personnels enseignants.

L'image de l'école privée

L'image de l'école privée

Pour 70 % des répondant-es, l'image véhiculée est négative et pour 73 % caricaturale.

Perception de l'image de l'école privée	% des répondant-es
Image véhiculée négative	70 %
Image jugée caricaturale	73 %

L'impact du prisme Bétharram

Le prisme Bétharram pèse sur l'école privée et a un impact direct sur la confiance que les parents lui accordent. Il contribue également à faire perdre de l'attractivité à ce secteur.

Conséquences du prisme Bétharram	% des répondant-es
Impact sur la confiance des parents	52 %
Perte d'attractivité du secteur	60 %

La Fep-CFDT depuis la commission d'enquête sur les violences scolaires, jusqu'au soutien au projet de loi transpartisan qui a été voté, en passant par la commission de suivi, a depuis le début défendu la nécessité d'un cadre législatif clair qui permette d'assurer la protection des enfants.



**FORMATION ET
ENSEIGNEMENT
PRIVÉS**

Violences scolaires - Proposition de loi

"Nous demandons solennellement aux membres de la conférence des présidents qui se réuniront à nouveau le mardi 14 avril d'inscrire la proposition de loi déposée par les députés Violette Spillebout et Paul Vannier à l'ordre du jour de la semaine transpartisane de mai. Toute autre décision serait le signe d'une indifférence glaçante qui favoriserait la pérennisation du déni et de la loi du silence autour de ces violences, passées et présentes. Les représentants de la Nation doivent se montrer à la hauteur de l'enjeu. Il est temps que les enfants soient enfin protégés par les lois de la République".

**22 signataires dont Valérie Ginot pour la Fep-CFDT
Tribune dimanche du 11/04/26**

Violences en milieu scolaire : la CFDT signe une tribune



Publiée le 4 mai 2026

Système éducatif et réformes

Le travail des deux parlementaires autour des violences en milieu scolaire, Violette Spillebout et Paul Vannier, aboutira prochainement à l'examen d'une proposition de loi à l'Assemblée nationale. Les Fédérations de l'éducation de la CFDT se sont mobilisées à leur côté pour ce texte nécessaire.

Depuis l'affaire Bétharram, la question des violences sur les enfants et les jeunes en milieu scolaire a pris une toute autre ampleur. Deux député-es, Violette Spillebout et Paul Vannier, ont pris les choses en main en voulant un engagement transpartisan sur la question afin de légiférer. En signant la tribune proposée par les deux parlementaires, les deux fédérations CFDT de l'éducation (Formation et enseignement privés et Éducation Formation Recherche Publiques) montrent qu'elles s'associent pleinement à la démarche politique.

Violette Spillebout et Paul Vannier, un travail de longue haleine pour convaincre

Rapporteur-es de la commission d'enquête parlementaire sur l'affaire Bétharram, ces deux député-es ont effectué un immense travail de collecte de témoignages. Depuis, d'autres affaires ont été rendues publiques montrant la réalité des violences physiques, psychologiques et sexuelles subies par des milliers d'enfants au sein de certains établissements scolaires. La nécessité de légiférer pour éviter que la situation perdure en l'état est vite apparue. Encore fallait-il convaincre les groupes parlementaires de cette nécessité. Un premier texte législatif déposé en janvier dernier avait été rejeté. Grâce à l'abnégation des deux députés et à une mobilisation de la communauté éducative, la proposition de loi (ppl) sera finalement examinée en juin prochain. Pour la CFDT, qui est depuis longtemps mobilisée sur cette question, c'est une excellente nouvelle.

Que dit le texte de loi sur ces violences en milieu scolaire ?

Outre la nécessaire protection des lanceur-es d'alerte, la proposition de loi vise à reconnaître les victimes. Ce texte prévoit également la création d'un fonds d'indemnisation et le renforcement du contrôle des établissements scolaires publics et privés (sous contrat, mais aussi hors contrat). Mais le plus important, c'est qu'il inscrit dans le Code de l'éducation l'interdiction de tout châtiment corporel sur les jeunes et les enfants au sein des établissements scolaires et des écoles. Outre la nécessité pour un personnel d'être intègre et honnête pour pouvoir intégrer ou continuer d'être présent au sein des équipes des établissements scolaires et des écoles, le texte vise à réorganiser les relations entre l'État et les établissements privés. Il est vrai que ces établissements étaient souvent oubliés de l'institution, notamment sur le profil des personnels recrutés et intervenant auprès des élèves, des jeunes. Pour les deux fédérations CFDT de l'éducation, tout cela va dans le sens d'une transparence nécessaire pour éviter toute stigmatisation.

Pour la CFDT, légiférer est une bonne chose, mais il faudra donner les moyens pour mettre en œuvre

Ces faits de violence existent et il ne faut pas se voiler la face. Pour la CFDT, il s'agit bien de les prévenir, de mieux contrôler les établissements scolaires et les écoles, mais aussi que l'institution donne les moyens de ces contrôles. Avec des inspecteurs, des inspectrices déjà débordés par les multiples tâches, difficile de penser qu'ils et elles pourront faire plus. Le ministère ne devra donc pas faire que de la communication autour de la mise en œuvre des dispositions de cette loi, si elle va au bout du chemin parlementaire. Il devra donner les moyens humains et matériels aux académies pour contrôler à la fois le fonctionnement des établissements, mais aussi le profil des personnels intervenant dans les établissements et les écoles. Il conviendra également de ne pas faire l'autruche et de prendre rapidement toutes mesures conservatoires puis disciplinaires en cas de suspicion de violences en milieu scolaire dans le respect des procédures statutaires sur le plan administratif et sans préjudice de l'action de la justice. La CFDT soutient donc pleinement la démarche de ces deux député-es et sera toujours là pour rappeler la nécessité de protéger les élèves et les jeunes.

Tribune, parue dans La Tribune Dimanche, le 11 avril 2026 dont la CFDT est cosignataire

La protection des enfants, un impératif dans le public comme dans le privé

Même obligation de protection = mêmes exigences en matière de prévention et de détection.

Les élèves des établissements privés sous contrat doivent bénéficier du **même niveau de protection** que ceux du public.

Le caractère privé de l'établissement et son « caractère propre » ne peuvent justifier des dispositifs différents en matière de prévention, de détection et de traitement du harcèlement et des violences.

Les outils développés par l'Enseignement catholique, notamment **3PF et Boussole**, peuvent contribuer à la prévention et à la protection des élèves, mais **ils ne doivent pas se substituer aux dispositifs nationaux de l'Éducation nationale**.



Focus sur l'intégration de questions relatives aux violences sexistes et sexuelles (VSS) au questionnaire annuel sur le harcèlement scolaire.

La Fep-CFDT y est évidemment favorable mais comme la CIIVISE, nous souhaitons rappeler les exigences de sécurité qui doivent accompagner ce dispositif (rappel de 88 000 informations préoccupantes ou signalements pour violences sur mineurs en N-1) et nous nous interrogeons sur les modalités de questionnement des enfants et de levée d'anonymat. **La CIIVISE le rappelle : il faut associer la libération de la parole à une écoute ajustée et si besoin à une mise en sécurité immédiate avec un parcours de soin adapté.**

#15

Les actuelles réunions de travail avec la Dgesco sur les violences sexistes et sexuelles ouvrent la possibilité de réaffirmer les positions de la Fep-CFDT sur ces questions.



Focus sur questionnaire « Brisons le silence »

Le questionnaire constitue un outil important pour recueillir la parole des élèves, notamment dans les internats et à l'issue des voyages scolaires avec nuitée.

Nous demandons que **l'intégralité du plan soit appliquée dans tous les établissements, publics comme privés sous contrat**, et nous refusons que son application puisse être facultative dans le privé. Les établissements publics et privés sous contrat ont **la même obligation de protéger les élèves et de recueillir et traiter les signalements de violences**.

LES FÉDÉRATIONS CFDT DE L'ÉDUCATION



COMMUNIQUÉ de PRESSE

Le 6 juillet 2026

Le plan « Brisons le silence » doit être appliqué de la même façon dans le public et dans le privé !

Dans le cadre du plan de lutte contre les violences scolaires, la démarche « Brisons le silence » impose aux établissements scolaires publics comme privés d'interroger, deux fois par an, par le biais de questionnaires, les élèves internes comme ceux qui ont fait un voyage scolaire avec nuitée. Il s'agit ainsi de repérer les élèves qui auraient pu subir des violences. C'est ce qui est rappelé dans le décret du 13 mai 2026.

La CFDT Éducation Formation Recherche Publiques et la Fep-CFDT s'étonnent de constater que ces questionnaires soient finalement affichés comme facultatifs pour les établissements privés. C'est ce que l'on découvre à la lecture d'un document de la Dgesco s'adressant aux établissements privés.

Pour nos deux organisations syndicales, cette mesure doit s'appliquer de la même manière dans l'ensemble du système éducatif, financé par des fonds publics, à partir du moment où les établissements privés, comme les établissements publics, ont une obligation de résultat identique s'agissant du recueil et du traitement des signalements des faits de violence.

Après les événements de Betharram, après une commission parlementaire, à l'heure où les parlementaires discutent un projet de loi visant à protéger les enfants et à lutter contre les violences en milieu scolaire, cette présentation de la Dgesco est incompréhensible.

La CFDT soutient la nécessité de contrôle de tous les établissements relevant du service public d'éducation à savoir les écoles et établissements publics et les établissements privés sous contrat. Nos deux fédérations demandent au Ministre de s'assurer de l'application pleine et entière de l'intégralité du plan « Brisons le silence » dans tous les établissements. Il en va de la protection et de l'intérêt des élèves.

Citation

« Pour la Fep-CFDT, cette différence de traitement n'est pas conforme à l'égalité de protection et de traitement des élèves de la République. »

Valérie Ginet, secrétaire générale de la Fep-CFDT

L'enquête du ministère sur l'EVAR·S transmise par voie de presse en juillet converge avec celle faite par le collectif éducation contre les LGBTIphobies en milieu scolaire et universitaire. Si dans le premier degré, les séances sont bien mises en place parce que nos collègues traitaient déjà les sujets EVAR avant l'existence des programmes, plus on avance en niveau, moins les séances sont réalisées.

Cela s'explique par l'introduction de problématiques plus difficiles à étudier comme les sujets d'identité de genre ou de santé sexuelle pour lesquelles les enseignant.e.s ne sont pas formé.e.s. Actuellement, les formations des collègues à la mise en place des programmes sont résiduelles. Et dans les établissements les moyens et le temps manquent.

Et ce ne sont pas les 3 heures de formation annuelle annoncées pour les coordinateurs et coordinatrices et directions qui sont l'expression d'une réelle volonté politique sur le sujet. Concernant le privé sous contrat, en cette rentrée scolaire, nous avons à nouveau des collègues qui nous font état d'interventions dans les classes d'associations confessionnelles et parfois réactionnaires dans les établissements et de mises en œuvre d'un enseignement différent de l'EVAR·S du fait du caractère propre des structures. C'est toujours la question d'un discours d'Église sur le sujet qui pourrait contrevenir aux programmes.

À ce sujet, pour la Fep-CFDT, que ce soit en classe ou dans tous les temps de vie scolaire, il ne peut y avoir un discours qui s'oppose aux programmes ou qui incite à ne les traiter que partiellement.

Témoignage

« Lors de la pré-rentrée 2026, le responsable pastoral de notre établissement a proposé de faire des sessions coanimées sur l'EVAR·S. Unaniment, les professeurs en charge ont refusé en affirmant clairement que nous assurerions nos séances conformément au programme et sans aménagement ».

**Pierre D, professeur
dans un lycée en Occitanie**

Nos revendications :

- Des dispositifs de lutte contre les violences faites aux élèves (harcèlement, violences sexistes et sexuelles, contrôles...) identiques à ceux du public qui ne soient pas une simple opération de dépistage ;
- Des personnels formés, du temps, des équipes pluriprofessionnelles, des psychologues, des infirmières, des procédures claires et un accompagnement des équipes. Or, dans le privé sous contrat, les personnels spécialisés sont insuffisamment présents et les moyens varient fortement d'un établissement à l'autre ;
- Une transparence dans les comptes-rendus des contrôles des établissements permettant paritairement de corriger les manquements ou de sanctionner si nécessaire.

Nous pouvons partager les objectifs affichés par le ministère : **mieux apprendre, lutter contre les inégalités, protéger les élèves, renforcer le lien avec les familles et adapter l'École aux réalités des territoires.**

Mais le discours ministériel laisse largement de côté **ceux qui font vivre l'École au quotidien** : rémunérations, pouvoir d'achat, attractivité, charge de travail, remplacement, formation, inclusion, reconnaissance professionnelle et précarité.

La volonté de penser l'École et l'aménagement des territoires sur le long terme face à la baisse démographique avec la mise en place de l'expérimentation dans 18 départements, qui sera généralisée en 2027, doit permettre de construire une nouvelle approche territoriale et, à terme, un schéma d'emploi cohérent. **Le privé sous contrat doit donc être inclus dans le plan territorial du ministère** : On ne peut pas l'exclure d'une gestion qui doit être globale entre le public et le privé sous contrat.

La Fep-CFDT soutient le principe d'une véritable anticipation. Une gestion uniquement annuelle des effectifs produit instabilité, fermetures successives et manque de visibilité pour les familles comme pour les personnels mais une programmation pluriannuelle **ne doit pas devenir une programmation pluriannuelle des suppressions de postes.**

La baisse du nombre d'élèves doit permettre d'améliorer la qualité de l'École : **réduire les effectifs par classe, renforcer l'accompagnement des élèves, développer l'inclusion, favoriser la mixité sociale et améliorer les conditions de travail**, et non transformer mécaniquement la baisse démographique en économies budgétaires.

#17

Pour la Fep-CFDT, transformer l'École, c'est aussi sécuriser les femmes et les hommes qui la font vivre.



Citation

« La mixité sociale est une condition de justice scolaire et, au-delà, de cohésion démocratique ».

Valérie Ginet, secrétaire générale de la Fep-CFDT

Valérie Ginet a contribué sur le sujet de la mixité sociale à l'école au manifeste du Café pédagogique.

Enquête sur le moral des enseignant-es du privé



Ifop pour la Fep-CFDT

Frédéric Dabi / Directeur Général Opinion

Juillet 2026

La Méthodologie

Echantillon

L'enquête a été menée auprès d'un échantillon de **2 141 personnes**, représentatif des enseignant-es du privé. Parmi elles, **510 sont des enseignant-es adhérent-es à la Fep-CFDT** et **1 631 des enseignant-es non-adhérent-es**. Dans le détail, **515 enseignant-es exercent dans le premier degré, 1 565 dans le second degré général et 61 dans l'enseignement agricole**.

Méthodologie

Un redressement statistique a été appliqué selon les critères de sexe, d'âge et de type d'enseignement (primaire, secondaire, lycée agricole).

Mode de recueil

Les interviews ont été réalisées par questionnaire auto-administré en ligne via deux liens ouverts : l'un diffusé auprès des adhérent-es de la Fep-CFDT, l'autre auprès des non-adhérent-es, **du 20 mai au 22 juin 2026**.

Les différences significatives * sont indiquées ainsi :

XX% / XX% : le résultat apparaît en rouge lorsqu'il est significativement inférieur à la moyenne, en vert lorsqu'il est significativement supérieur à la moyenne.

NB : pour faciliter la lecture des résultats, l'ordre de présentation des questions est légèrement différent de celui dans lequel le questionnaire a été administré aux interviewés.

Précision relative aux marges d'erreur

Taille d'échantillon	INTERVALLE DE CONFIANCE A 95% DE CHANCES					
	5 ou 95%	10 ou 90%	Pourcentage observé		40 ou 60%	50%
600	1,8	2,4	20 ou 80%	30 ou 70%	4,0	4,1
800	1,5	2,1	2,8	3,2	3,5	3,5
900	1,4	2,0	2,6	3,0	3,2	3,3
1 000	1,4	1,8	2,5	2,8	3,0	3,1
1 500	1,1	1,5	2,0	2,3	2,4	2,5
2 000	1,0	1,3	1,8	2,0	2,2	2,2
3 000	0,8	1,1	1,4	1,6	1,8	1,8

La théorie statistique permet de mesurer l'incertitude à attacher à chaque résultat d'une enquête. Cette incertitude s'exprime par un intervalle de confiance situé de part et d'autre de la valeur observée et dans lequel la vraie valeur a une probabilité déterminée de se trouver. Cette incertitude, communément appelée « marge d'erreur », varie en fonction de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé comme le montre le tableau ci-contre.

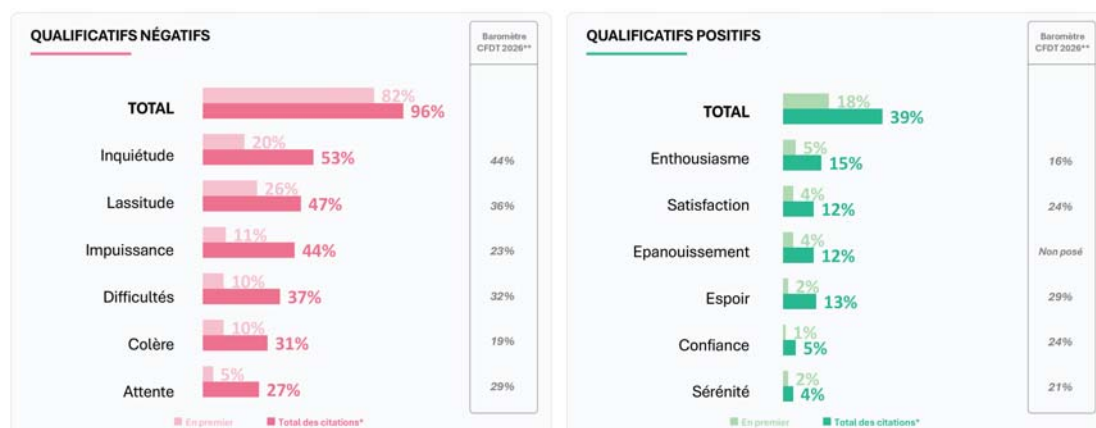
Exemple de lecture du tableau : dans le cas d'un échantillon de **2 000** personnes, si le pourcentage mesuré est de **10%**, la marge d'erreur est égale à **1,3**. Le vrai pourcentage est donc compris entre 8,7% et 11,3%.

Les résultats de l'étude

I. La satisfaction et le bien-être au travail

Les qualificatifs associés à sa situation professionnelle actuelle

Question : Quels mots caractériseraient le mieux votre situation professionnelle actuelle ? En premier ? Et ensuite ?

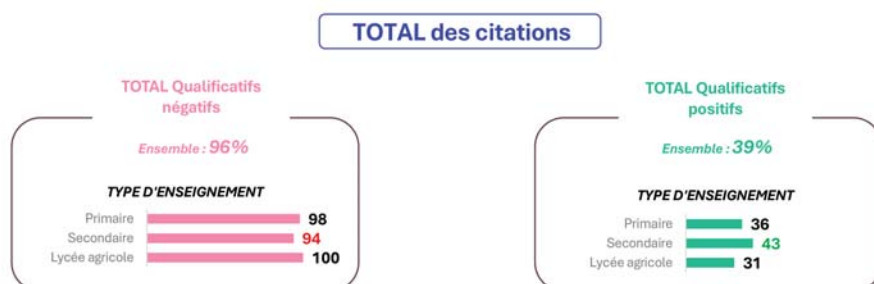


(*) Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

** Baromètre du travail de la fonction publique 2026 réalisé auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 agentes et agents publics (fonctionnaires et contractuel-les) exerçant dans les 3 versants de la fonction publique - Fonction publique d'État (FPE), Fonction publique territoriale (FPT), Fonction publique hospitalière (FPH) - et issus des 3 catégories statutaires de la fonction publique.

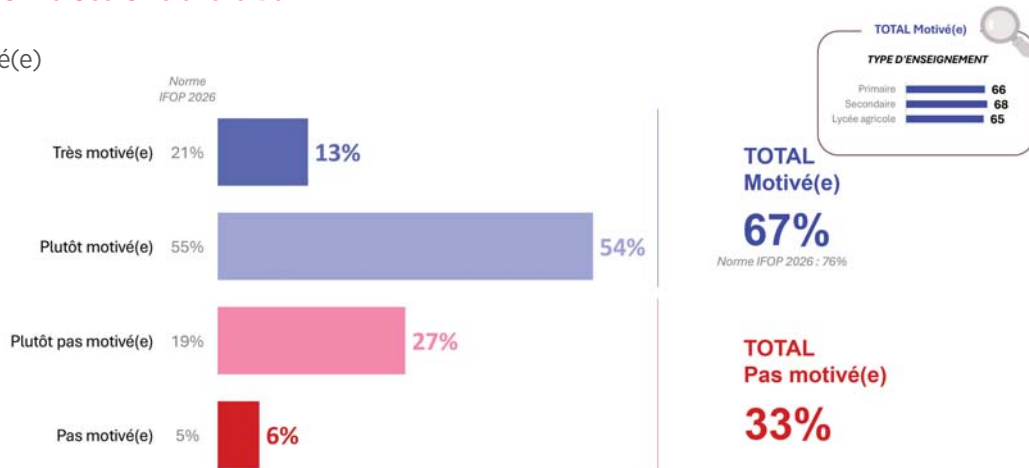
Les qualificatifs associés à sa situation professionnelle actuelle

Question : Quels mots caractériseraient le mieux votre situation professionnelle actuelle ? En premier ? Et ensuite ?



Le niveau de motivation actuel au travail

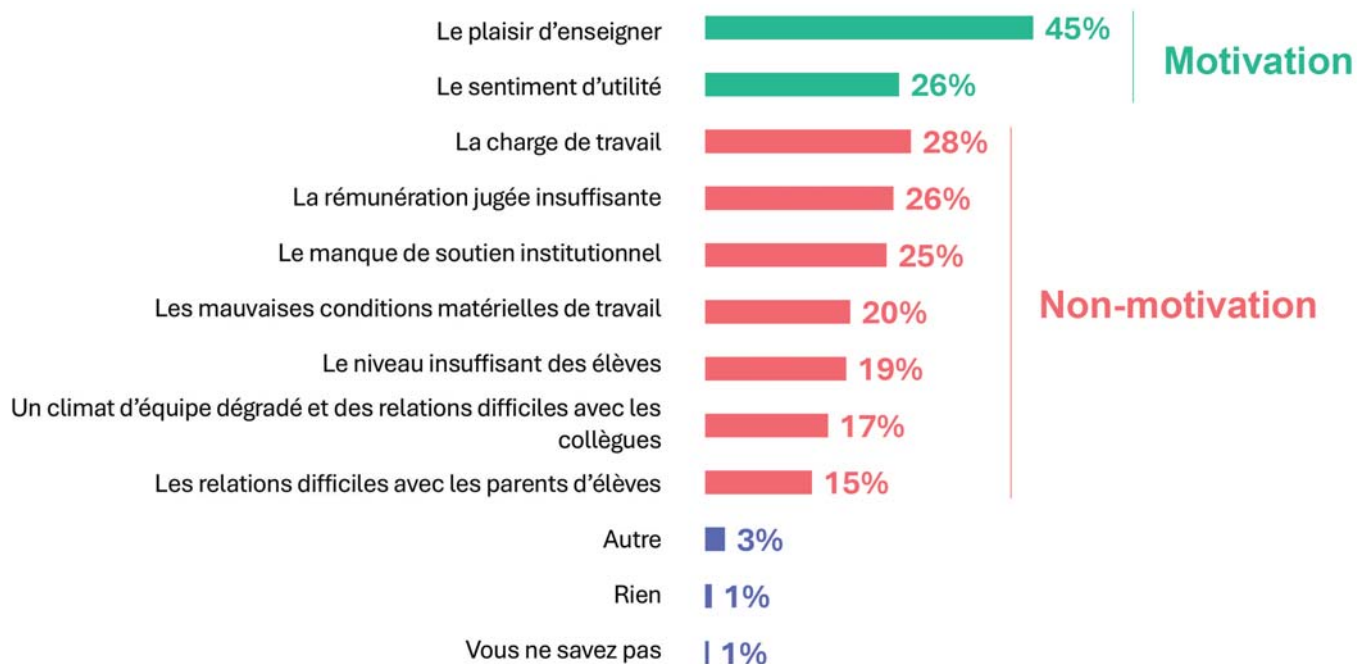
Question : Globalement, diriez-vous que vous êtes motivé(e) ou pas motivé(e) dans le cadre de votre travail ?



#19

Les raisons de sa motivation ou non-motivation professionnelle

Question : Pour quelles raisons ? Question ouverte, réponses non suggérées*



*Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

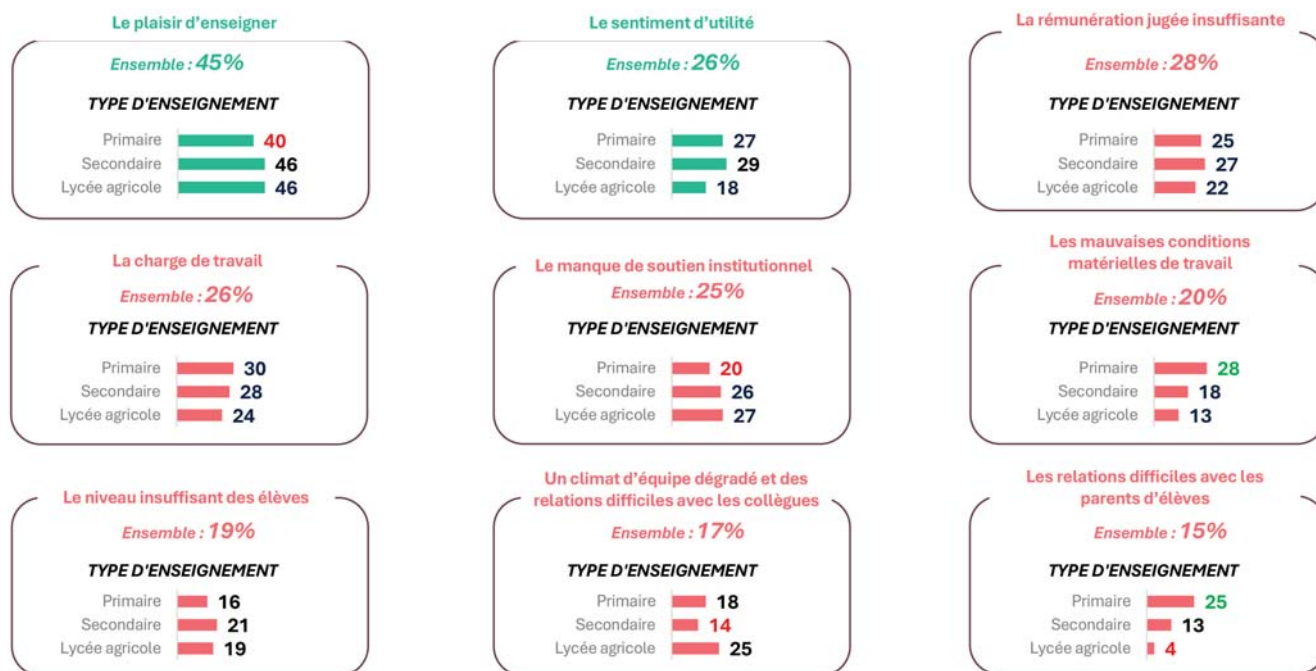
Enquête sur le moral des enseignant-es du privé



Les résultats de l'étude

Les raisons de sa motivation ou non-motivation professionnelle

Question : Pour quelles raisons ? Question ouverte, réponses non suggérées*



Les éléments pesant le plus sur le quotidien professionnel

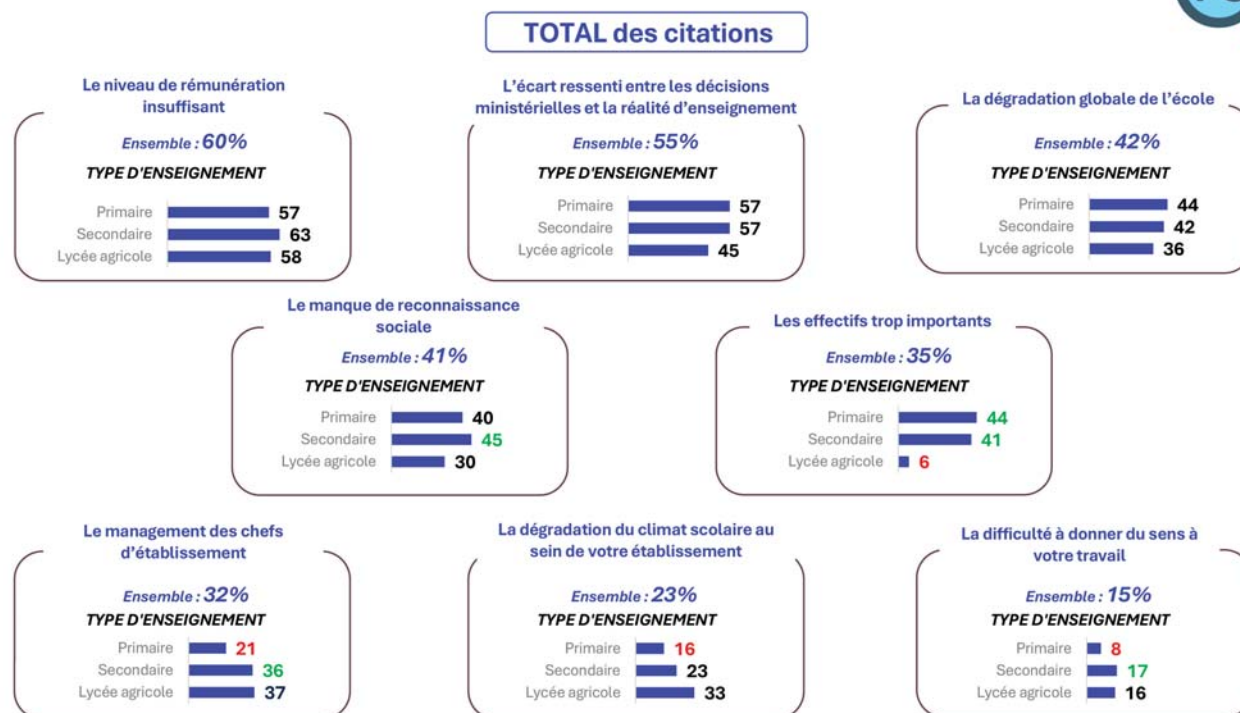
Question : Quels sont les éléments qui pèsent le plus sur votre quotidien professionnel ? En premier ? Et ensuite ?



*Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Les éléments pesant le plus sur le quotidien professionnel

Question : Quels sont les éléments qui pèsent le plus sur votre quotidien professionnel ? En premier ? Et ensuite ?

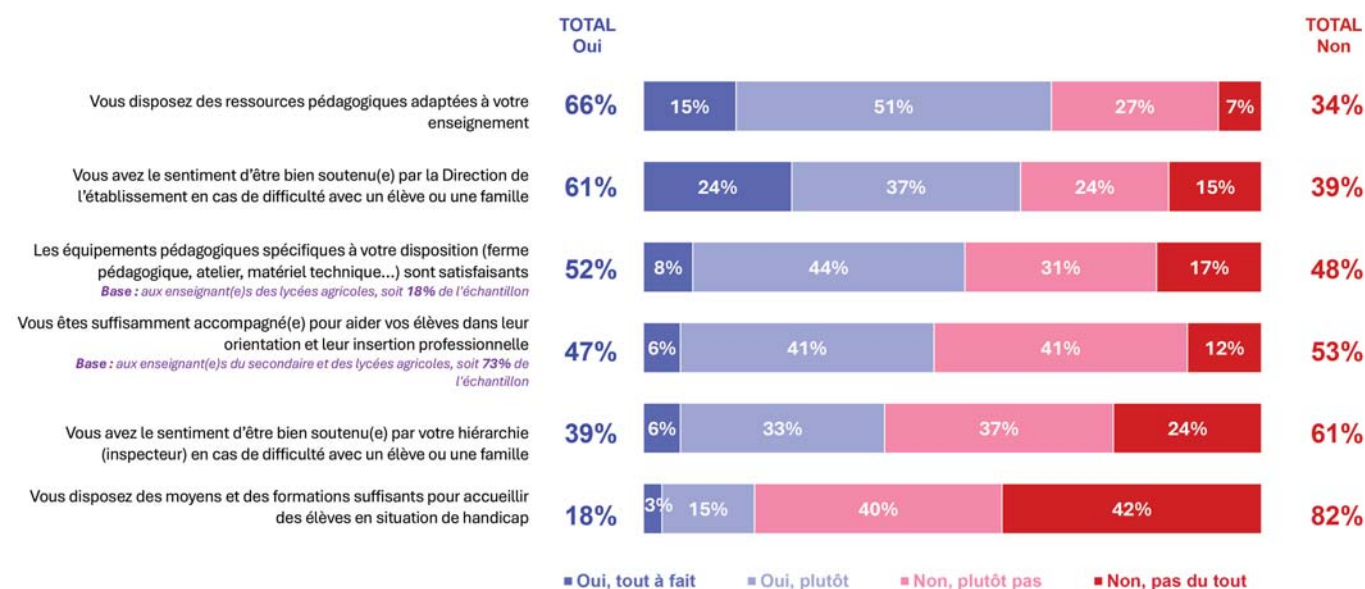


#21

II. Les conditions de travail et la charge mentale

L'adhésion à différentes affirmations concernant les ressources à disposition dans son établissement

Question : Diriez-vous que ... ?



Enquête sur le moral des enseignant-es du privé



Les résultats de l'étude

II. Les conditions de travail et la charge mentale

L'adhésion à différentes affirmations concernant les ressources à disposition dans son établissement

Question : Diriez-vous que ... ?



TOTAL Oui

Vous disposez des ressources pédagogiques adaptées à votre enseignement

Ensemble : 66%

TYPE D'ENSEIGNEMENT



Vous avez le sentiment d'être bien soutenu(e) par la Direction de l'établissement en cas de difficulté avec un élève ou une famille

Ensemble : 61%

TYPE D'ENSEIGNEMENT



Les équipements pédagogiques spécifiques à votre disposition sont satisfaisants

Ensemble : 52%

TYPE D'ENSEIGNEMENT

En raison de la faiblesse des effectifs, les résultats par catégorie de population dont les effectifs sont inférieurs à 20 répondants ne sont pas affichés dans la présentation.

Vous êtes suffisamment accompagné(e) pour aider vos élèves dans leur orientation et leur insertion professionnelle

Ensemble : 47%

TYPE D'ENSEIGNEMENT



Vous avez le sentiment d'être bien soutenu(e) par votre hiérarchie (inspecteur) en cas de difficulté avec un élève ou une famille

Ensemble : 39%

TYPE D'ENSEIGNEMENT



Vous disposez des moyens et des formations suffisants pour accueillir des élèves en situation de handicap

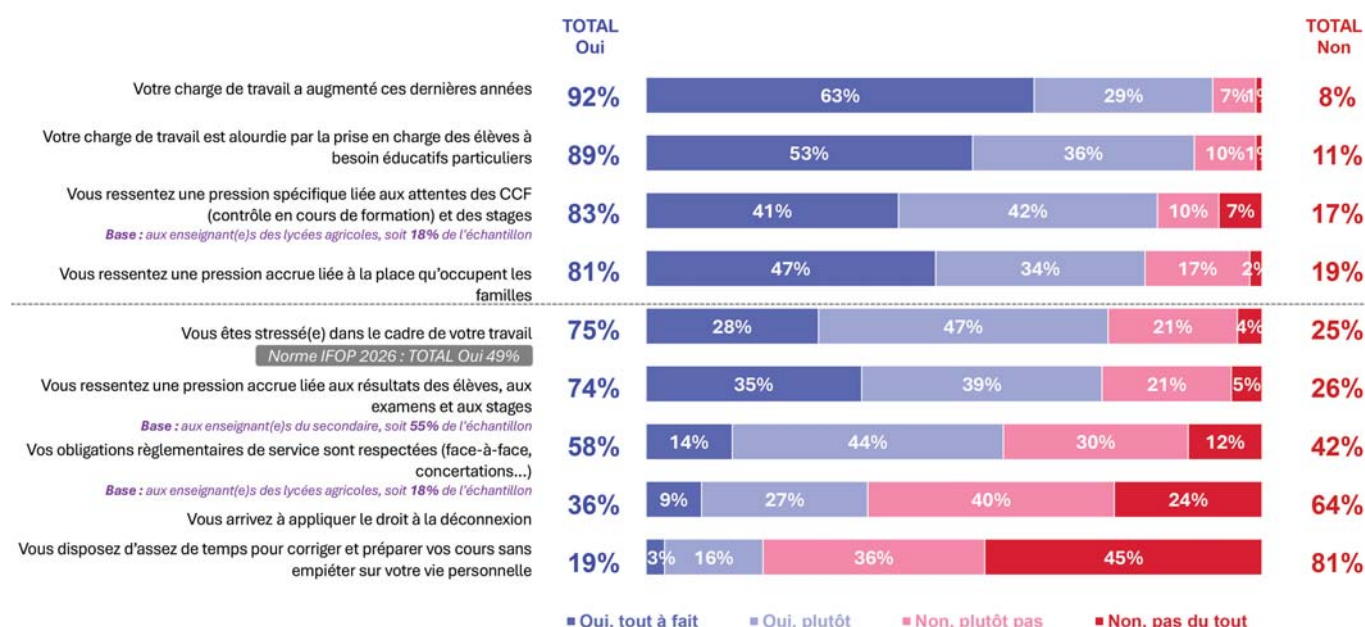
Ensemble : 18%

TYPE D'ENSEIGNEMENT



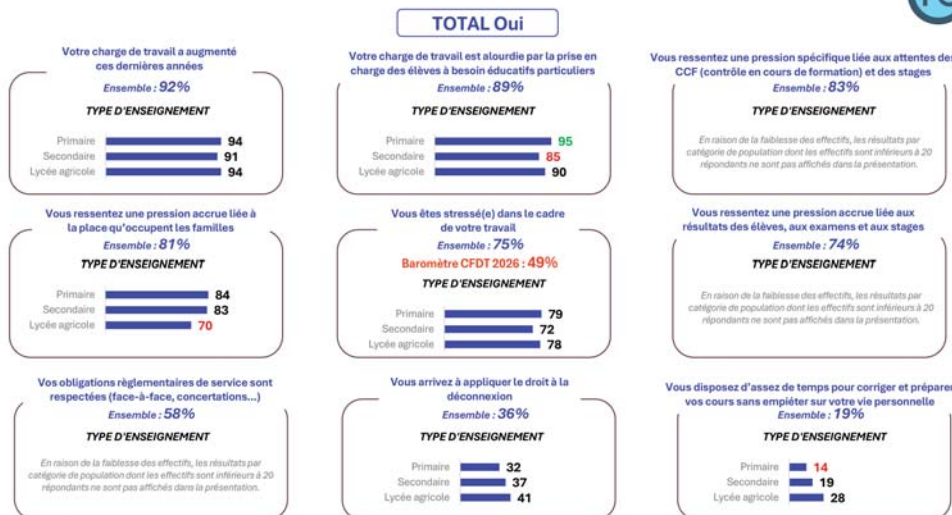
L'adhésion à différentes affirmations concernant les conditions et la charge de travail

Question : Diriez-vous que ... ?



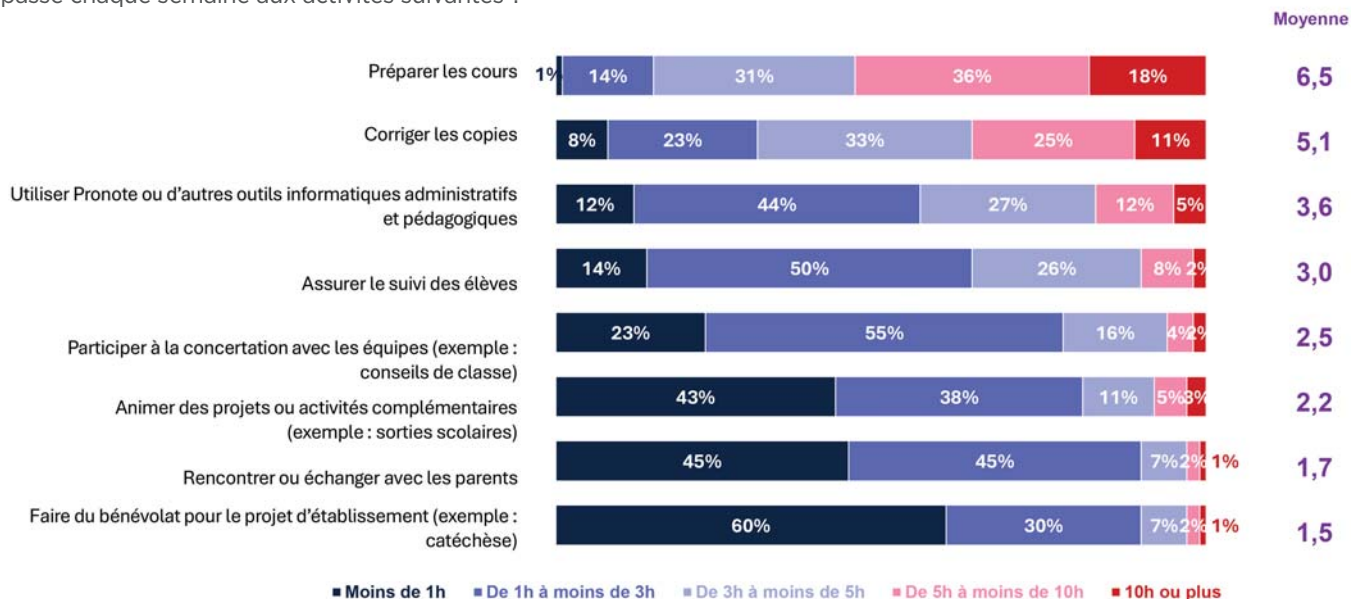
L'adhésion à différentes affirmations concernant les conditions et la charge de travail

Question : Diriez-vous que ... ?

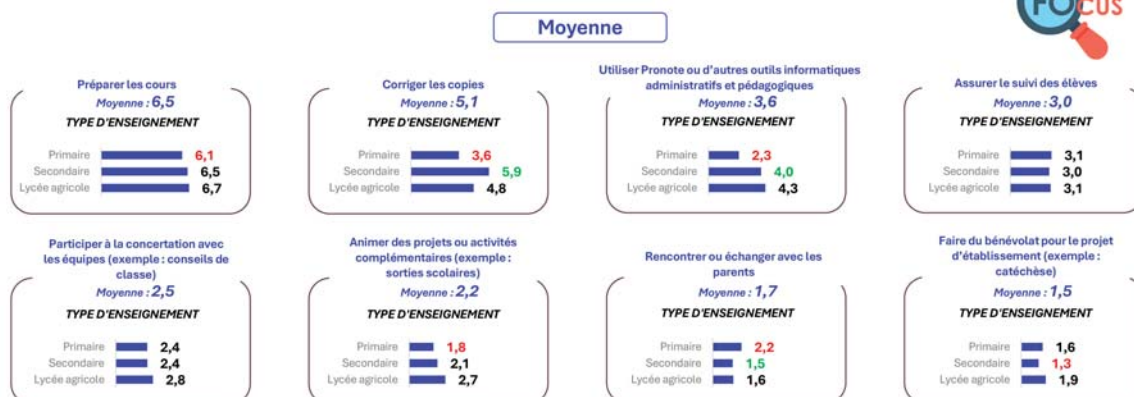


Le temps hebdomadaire consacré aux tâches hors face à face élèves

Question : En plus de vos heures de face-à-face avec les élèves, à combien d'heures estimez-vous, en moyenne, le temps passé chaque semaine aux activités suivantes ?



#23



Enquête sur le moral des enseignant-es du privé

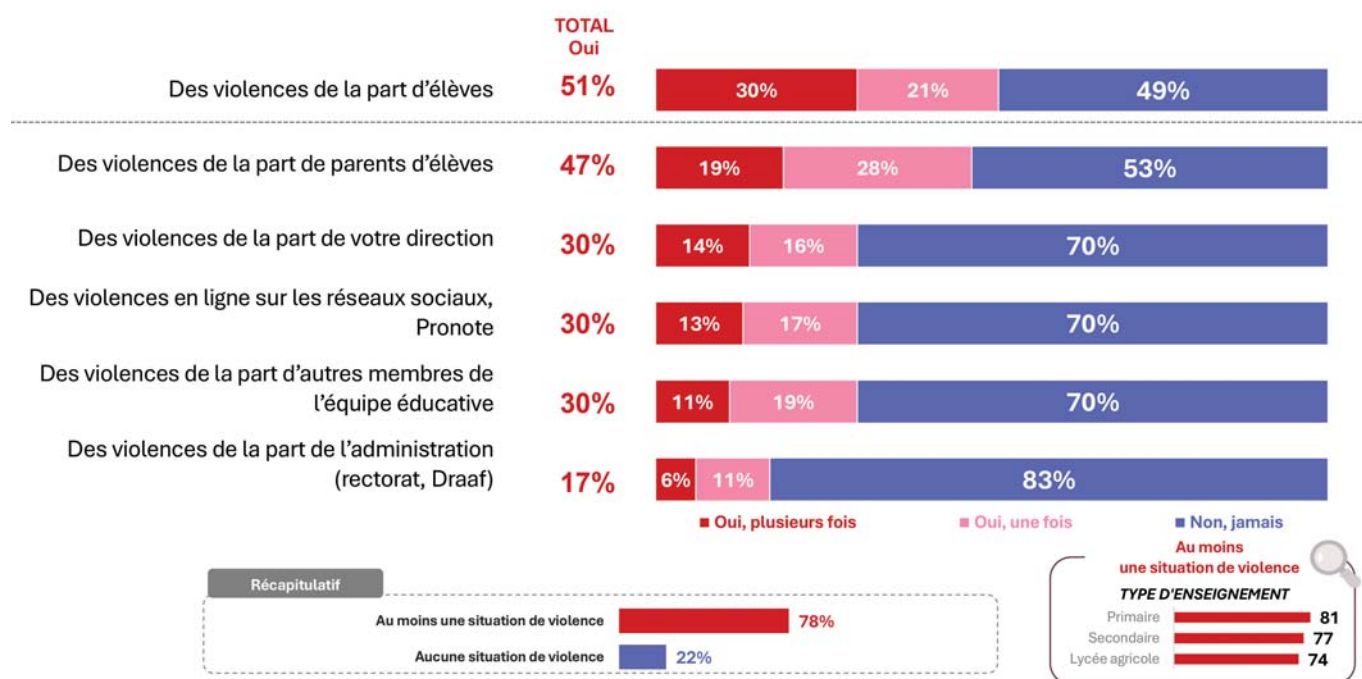


Les résultats de l'étude

II. Les conditions de travail et la charge mentale

Le fait d'être confronté(e) à des situations de violence dans son établissement

Question : Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été confronté(e) aux situations suivantes dans votre établissement ?



TOTAL Oui



Des violences de la part d'élèves

Ensemble : 51%

TYPE D'ENSEIGNEMENT

Primaire	60
Secondaire	49
Lycée agricole	46

Des violences de la part de parents d'élèves

Ensemble : 47%

TYPE D'ENSEIGNEMENT

Primaire	55
Secondaire	46
Lycée agricole	40

Des violences de la part de votre direction

Ensemble : 30%

TYPE D'ENSEIGNEMENT

Primaire	22
Secondaire	33
Lycée agricole	34

Des violences en ligne sur les réseaux sociaux, Pronote ...

Ensemble : 30%

TYPE D'ENSEIGNEMENT

Primaire	20
Secondaire	33
Lycée agricole	36

Des violences de la part d'autres membres de l'équipe éducative

Ensemble : 30%

TYPE D'ENSEIGNEMENT

Primaire	25
Secondaire	32
Lycée agricole	32

Des violences de la part de l'administration (rectorat, Draaf)

Ensemble : 17%

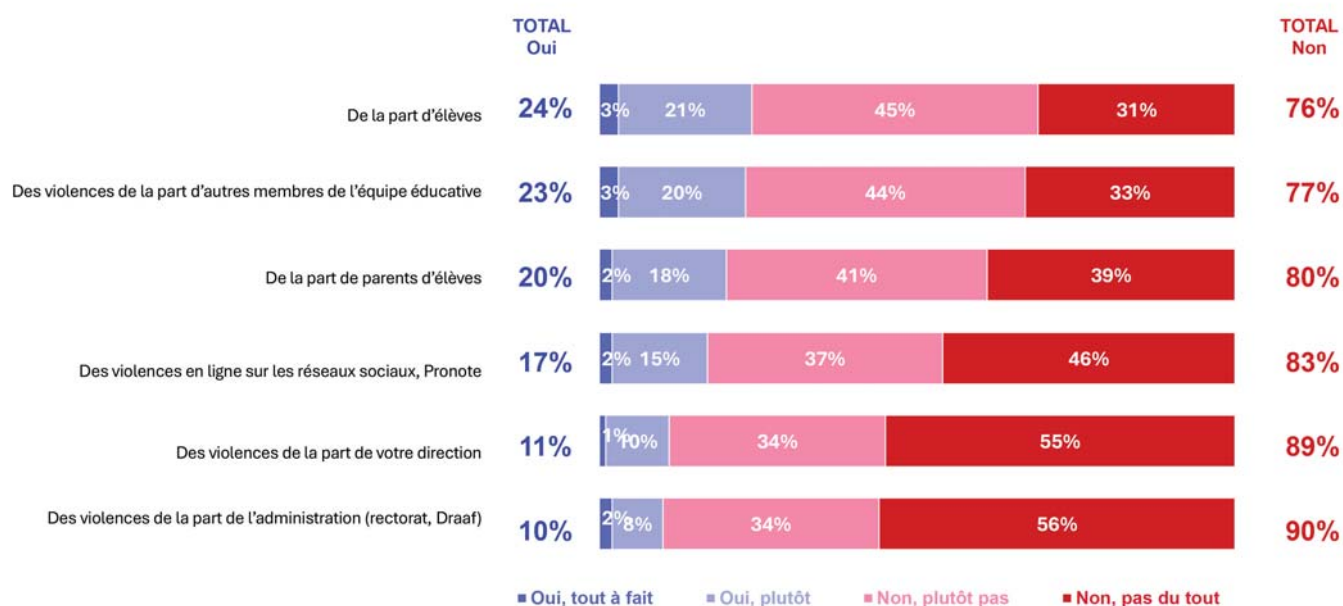
TYPE D'ENSEIGNEMENT

Primaire	15
Secondaire	17
Lycée agricole	18

Le sentiment d'être suffisamment protégé(e) pour faire face aux violences scolaires dans son métier

Question : Vous, personnellement, vous sentez-vous suffisamment protégé(e) pour faire face aux violences scolaires dans l'exercice de votre métier ?

Base : à celles et ceux ayant déjà été confronté(e)s à au moins une situation de violence, soit 78% de l'échantillon

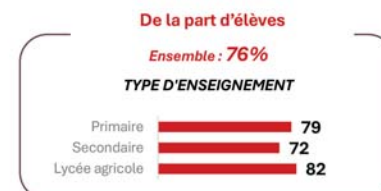
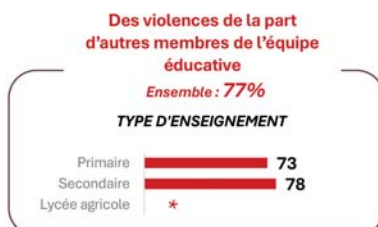
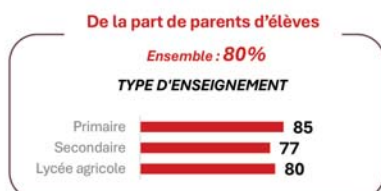
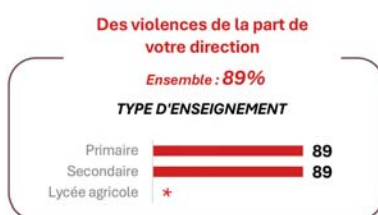
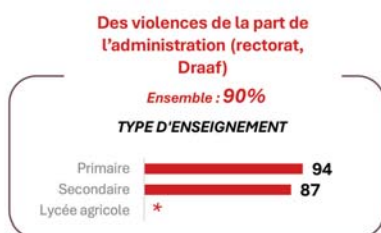


#25

*En raison de la faiblesse des effectifs, les résultats par catégorie de population dont les effectifs sont inférieurs à 20 répondants ne sont pas affichés dans la présentation

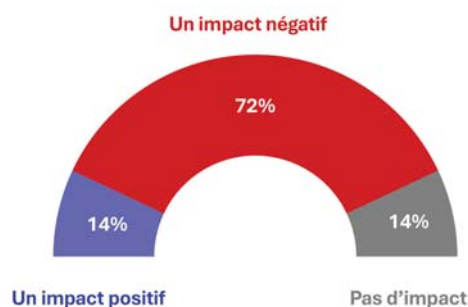


TOTAL Non



L'impact de son travail sur sa santé mentale

Question : Diriez-vous que votre travail a un impact sur votre santé mentale ?



Enquête sur le moral des enseignant-es du privé

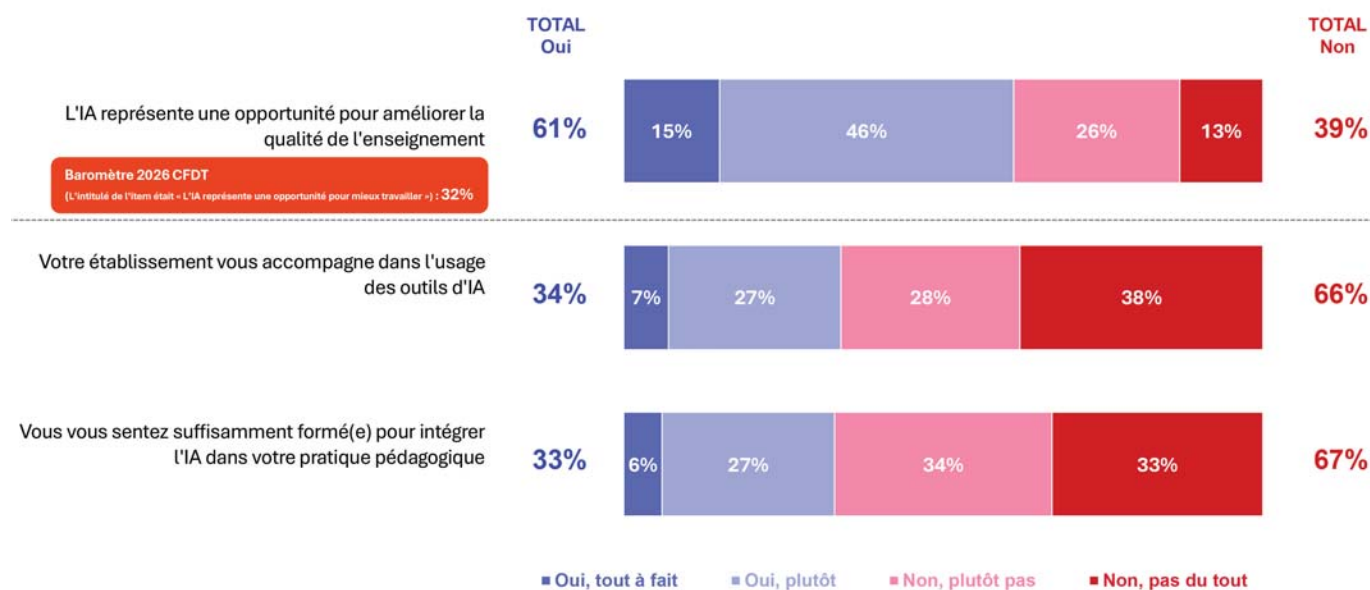


Les résultats de l'étude

III. L'usage de l'Intelligence Artificielle

L'adhésion à différentes affirmations concernant l'usage de l'IA dans l'enseignement

Question : Concernant l'usage de l'IA dans l'enseignement, diriez-vous que... ?



TOTAL Oui

L'IA représente une opportunité pour améliorer la qualité de l'enseignement

Ensemble : 61%

TYPE D'ENSEIGNEMENT

Primaire	62
Secondaire	57
Lycée agricole	67

Votre établissement vous accompagne dans l'usage des outils d'IA

Ensemble : 34%

TYPE D'ENSEIGNEMENT

Primaire	15
Secondaire	39
Lycée agricole	44

Vous vous sentez suffisamment formé(e) pour intégrer l'IA dans votre pratique pédagogique

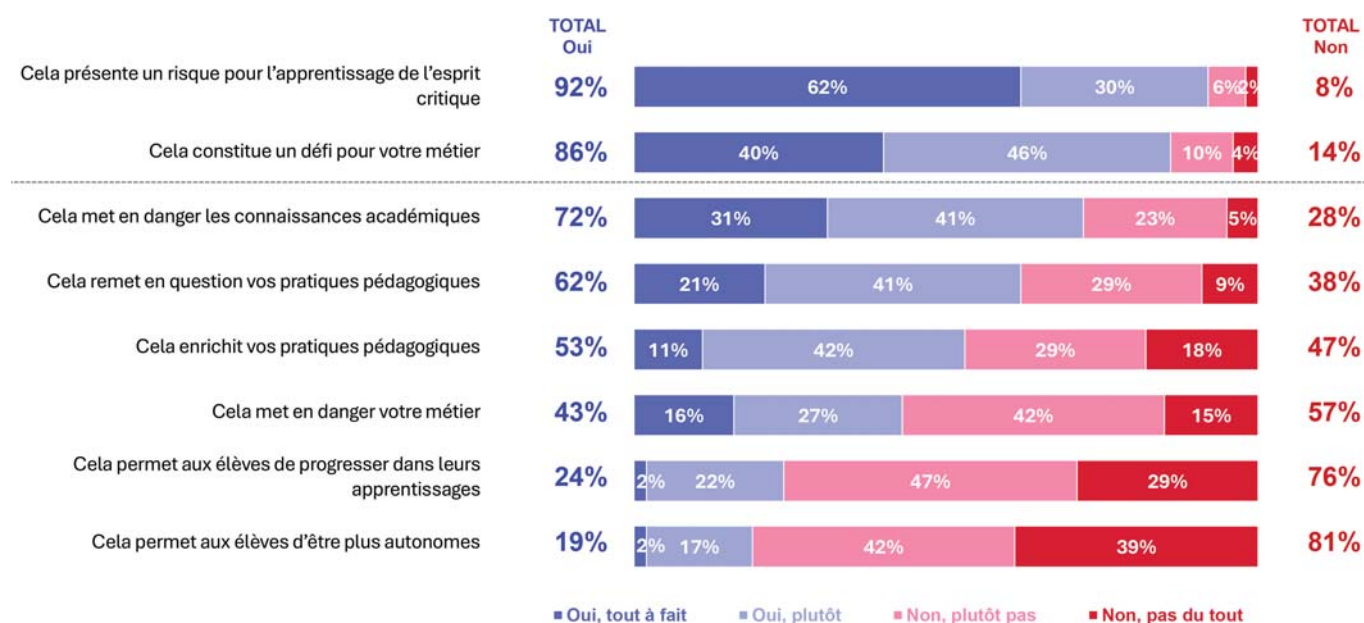
Ensemble : 33%

TYPE D'ENSEIGNEMENT

Primaire	16
Secondaire	37
Lycée agricole	48

L'adhésion à différentes affirmations concernant l'usage de l'IA par les élèves

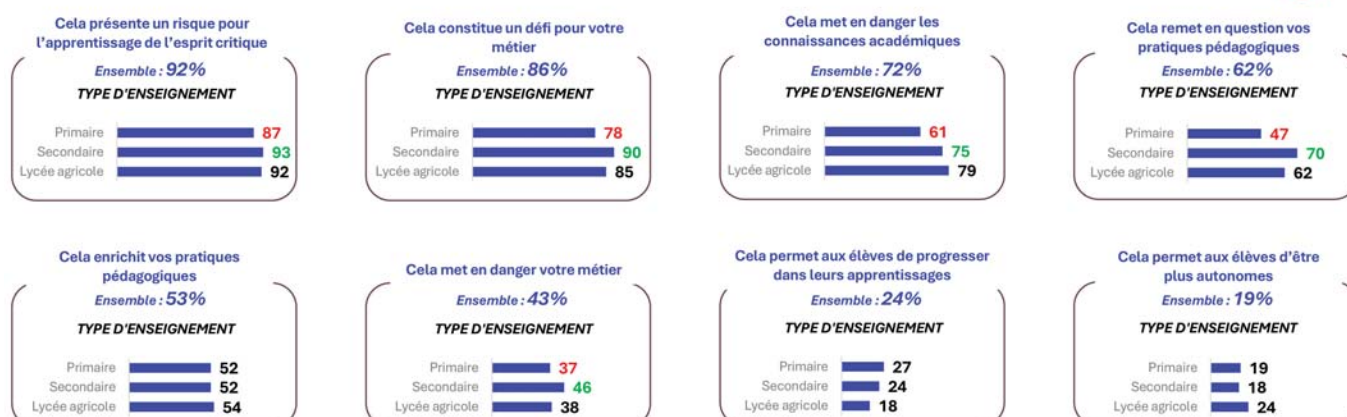
Question : Et plus spécifiquement, concernant l'usage de l'IA par les élèves, diriez-vous que... ?



#27



TOTAL Oui



Enquête sur le moral des enseignant-es du privé

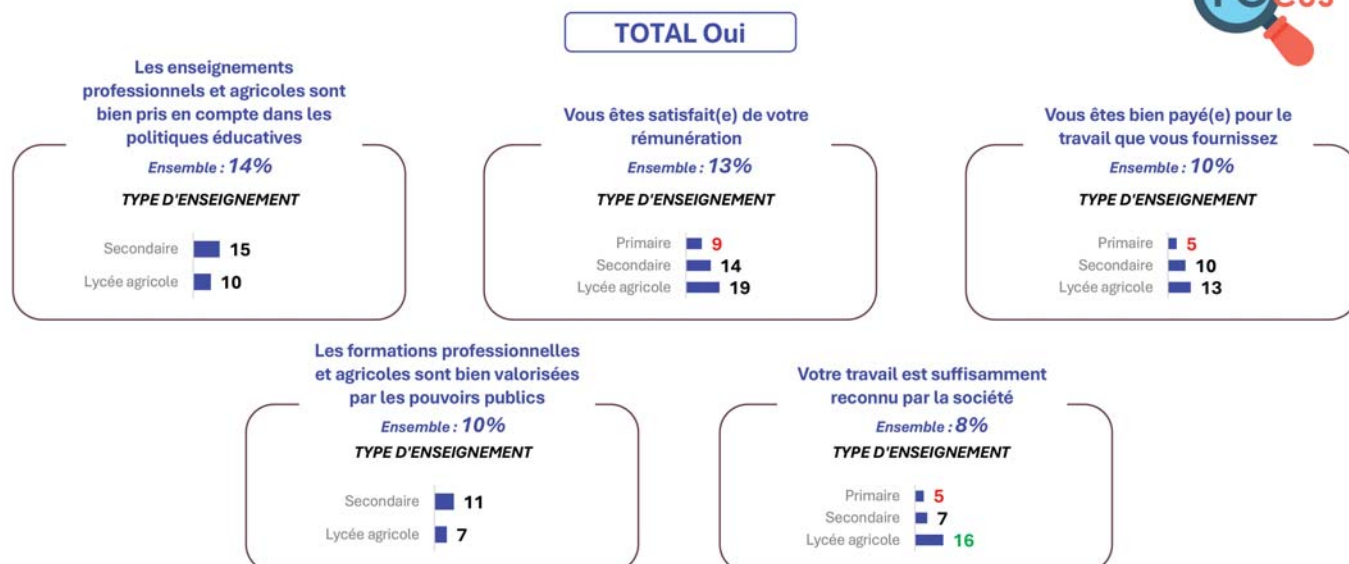
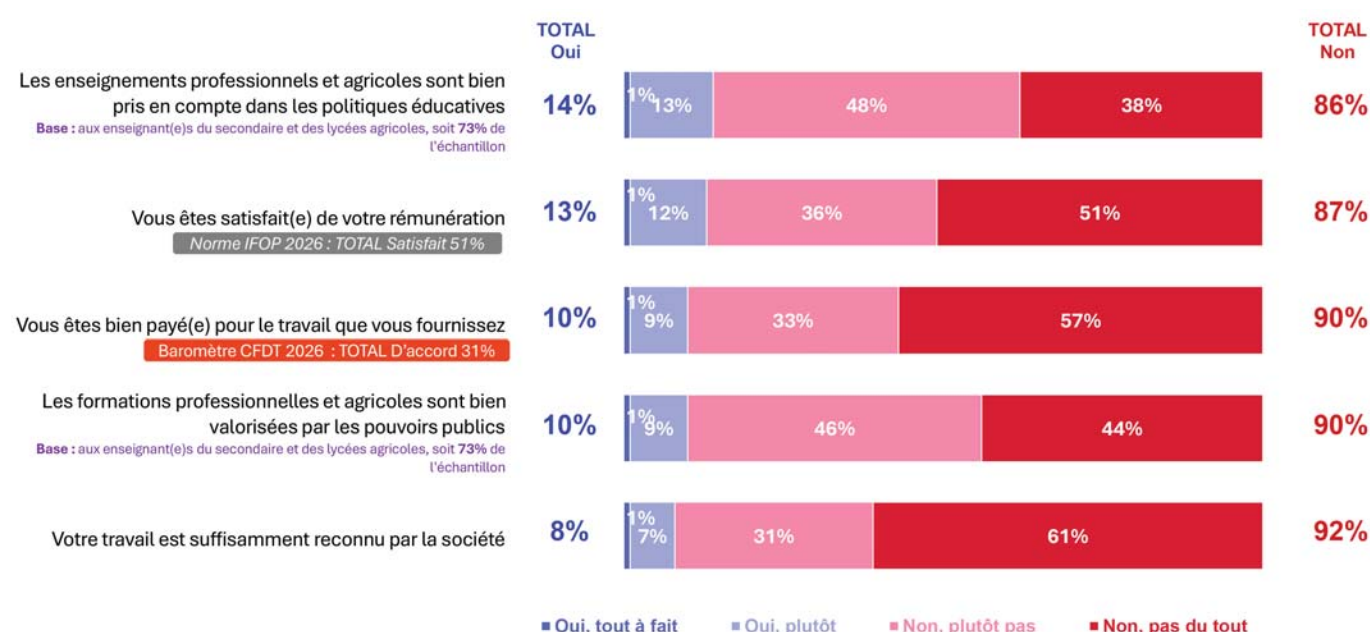


Les résultats de l'étude

IV. La reconnaissance et les perspectives

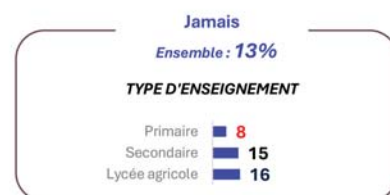
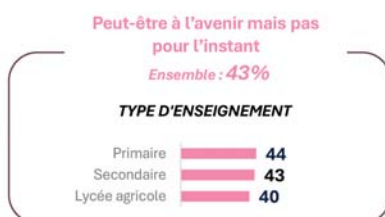
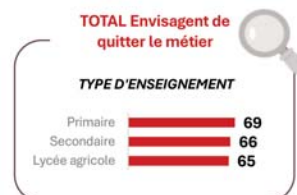
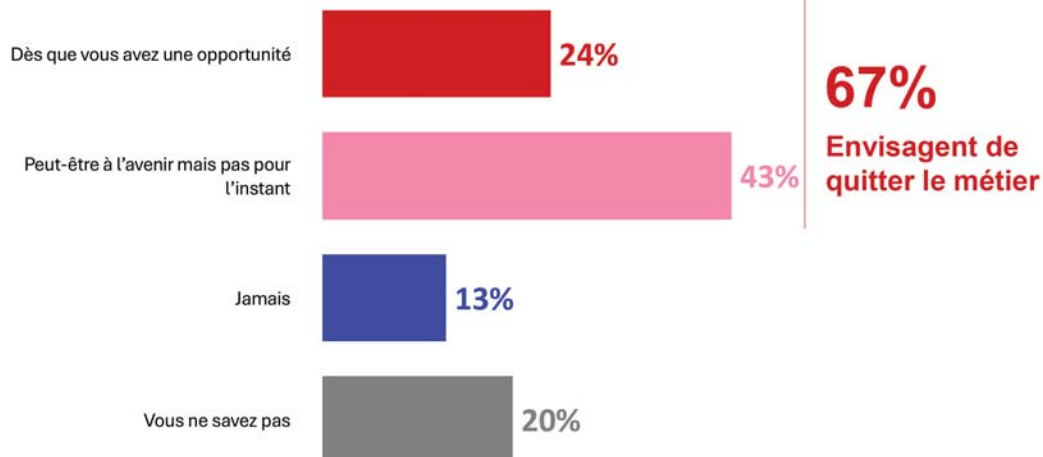
L'adhésion à différentes affirmations concernant la reconnaissance et la valorisation de son travail

Question : Diriez-vous que ... ?



L'intention de quitter le métier d'enseignant

Question : Envisagez-vous de quitter le métier d'enseignant ?

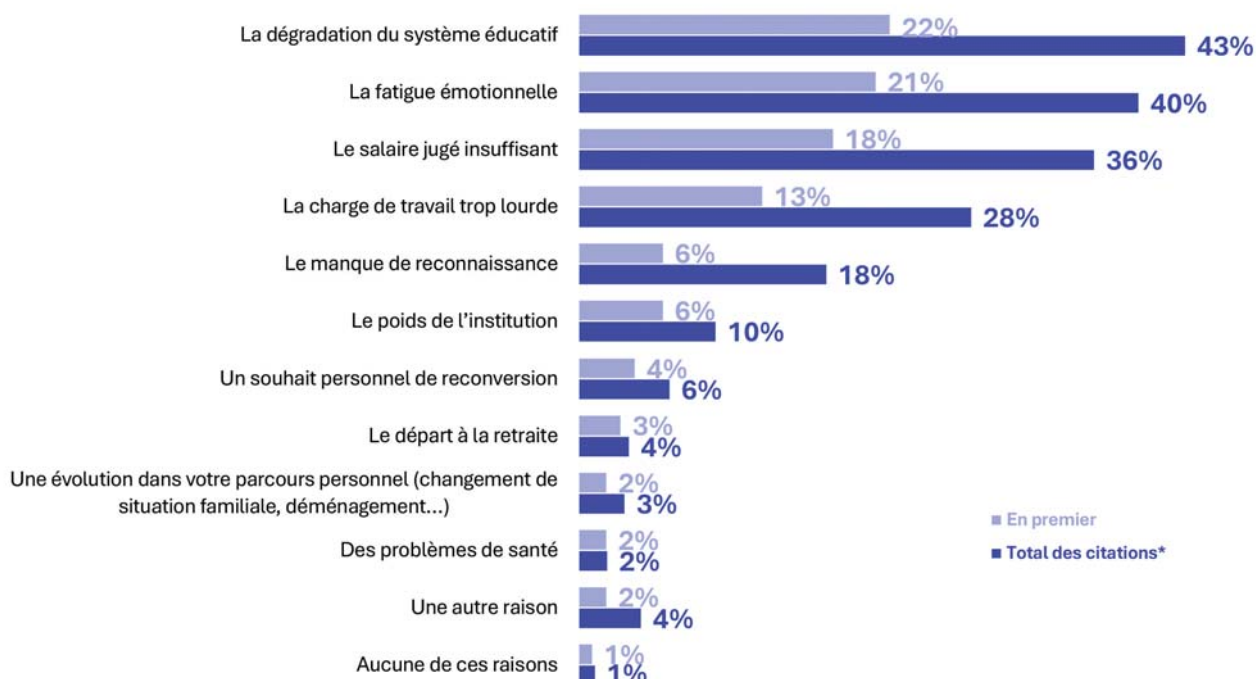


#29

Les raisons susceptibles de conduire à quitter le métier d'enseignant

Question : Pour quelles raisons ? En premier ? Et ensuite ?

Base : à celles et ceux ayant déjà été confronté(e)s à au moins une situation de violence, soit 78% de l'échantillon



*Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Enquête sur le moral des enseignant-es du privé



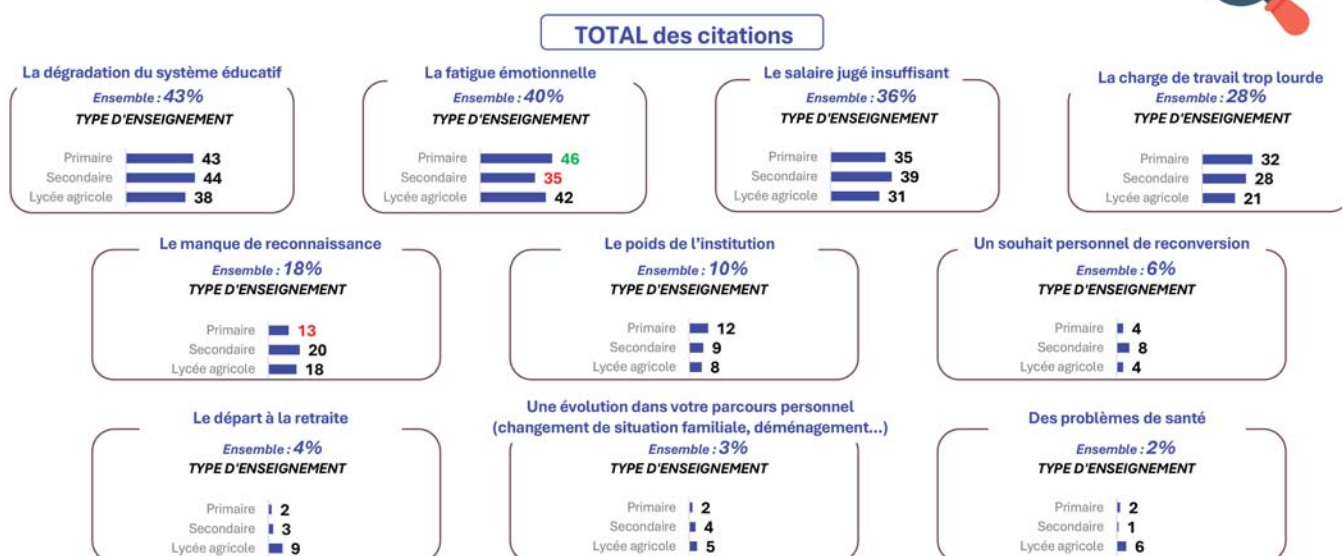
Les résultats de l'étude

IV. La reconnaissance et les perspectives

Les raisons susceptibles de conduire à quitter le métier d'enseignant

Question : Pour quelles raisons ? En premier ? Et ensuite ?

Base : à celles et ceux qui envisagent de quitter le métier, soit 67% de l'échantillon



Les aspects du métier d'enseignant qui mériteraient d'être améliorés

Question : Selon vous quels sont les principaux aspects de votre métier qui mériteraient d'être améliorés ? Question ouverte, réponses non suggérées*

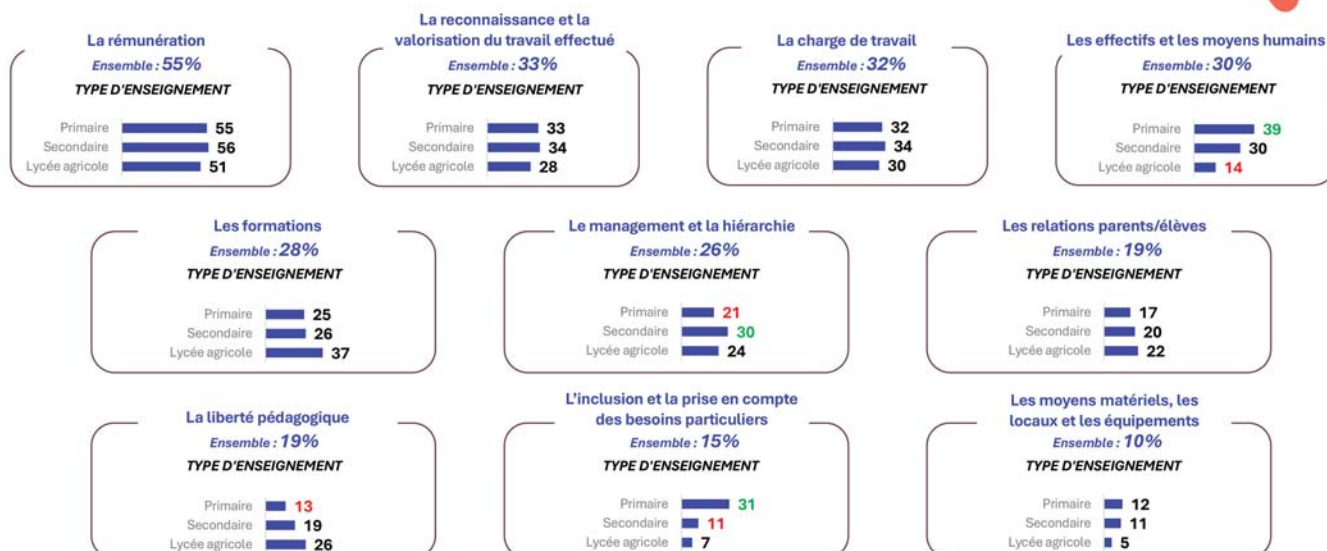


*Total supérieur à 100, les interviewés ayant pu donner plusieurs réponses.

Les aspects du métier d'enseignant qui mériteraient d'être améliorés

Question : Selon vous quels sont les principaux aspects de votre métier qui mériteraient d'être améliorés ?

Question ouverte, réponses non suggérées

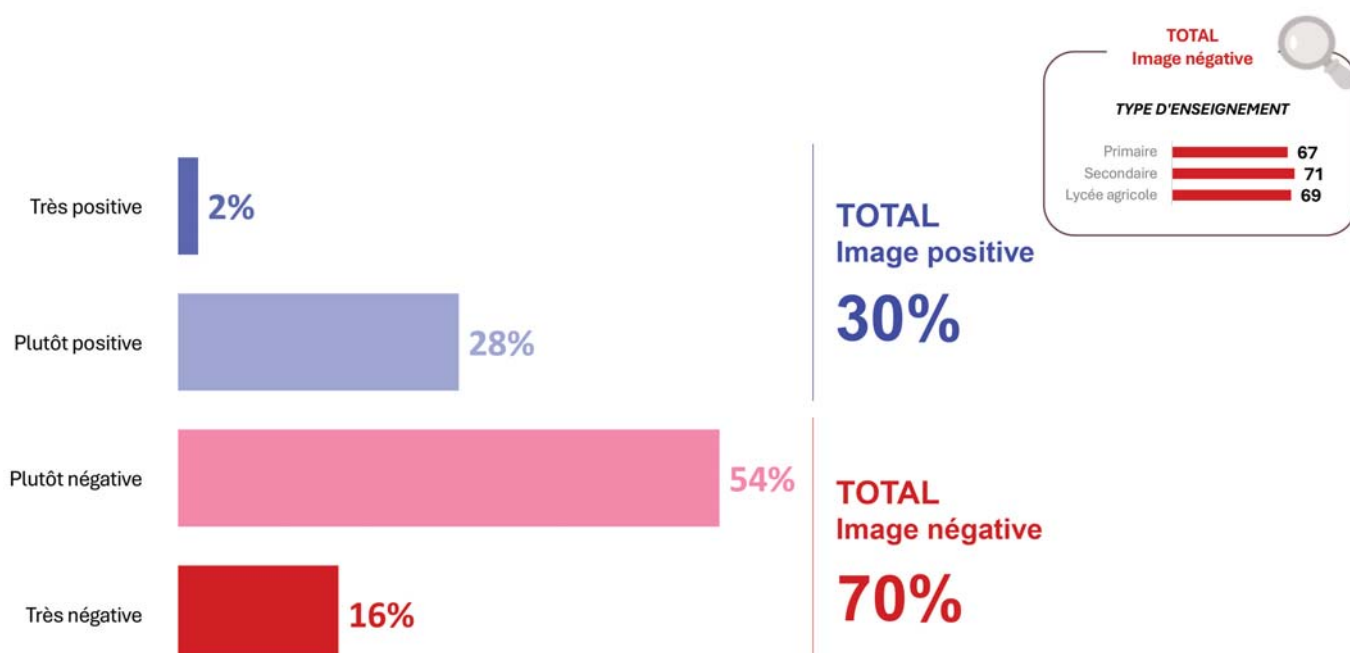


#31

V. L'image de l'école privée et l'évolution du système éducatif

L'image de l'école privée et l'évolution du système éducatif

Question : Diriez-vous que l'image de l'enseignement privé véhiculée par la société et dans les médias est aujourd'hui... ?



Enquête sur le moral des enseignant-es du privé

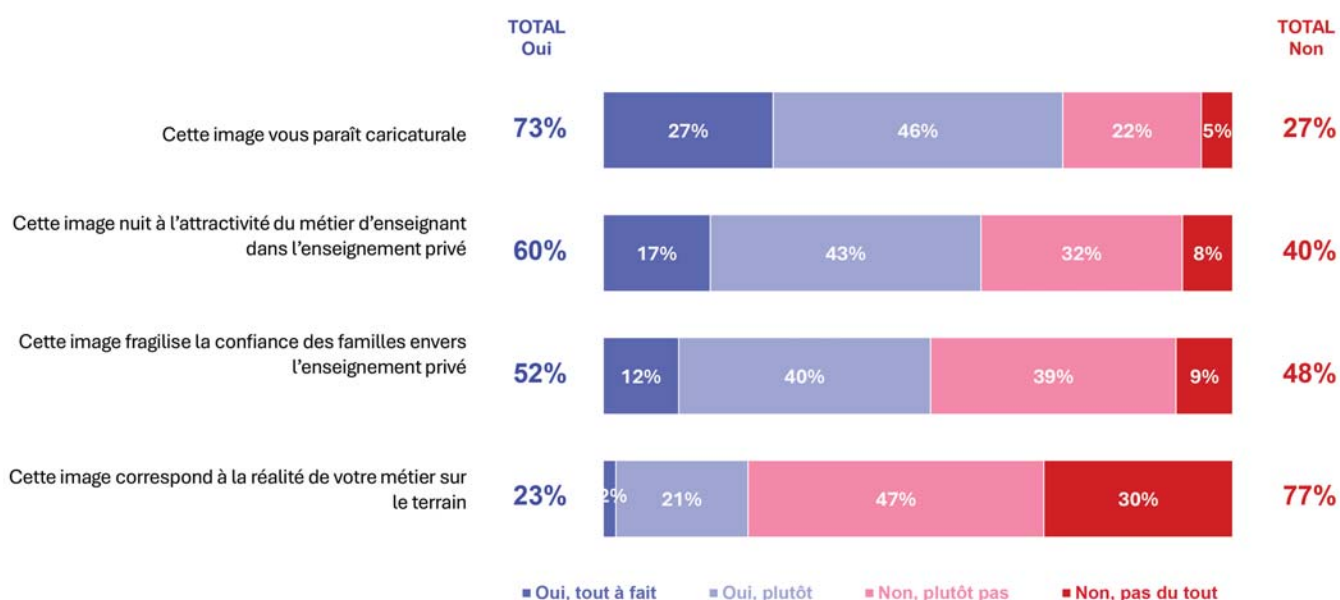


Les résultats de l'étude

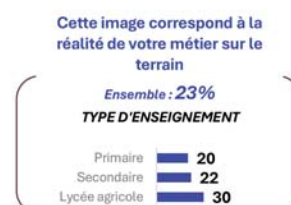
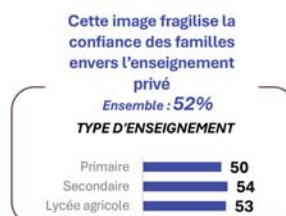
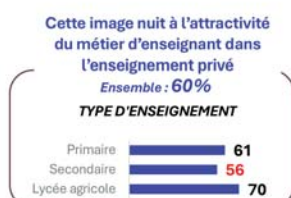
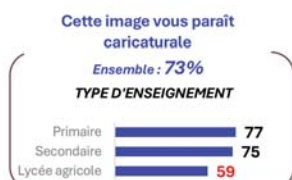
V. L'image de l'école privée et l'évolution du système éducatif

L'adhésion à différentes affirmations concernant l'image de l'enseignement privé véhiculée par la société et les médias

Question : Et plus précisément, à propos de l'image de l'enseignement privé véhiculée par la société et dans les médias, diriez-vous que... ?

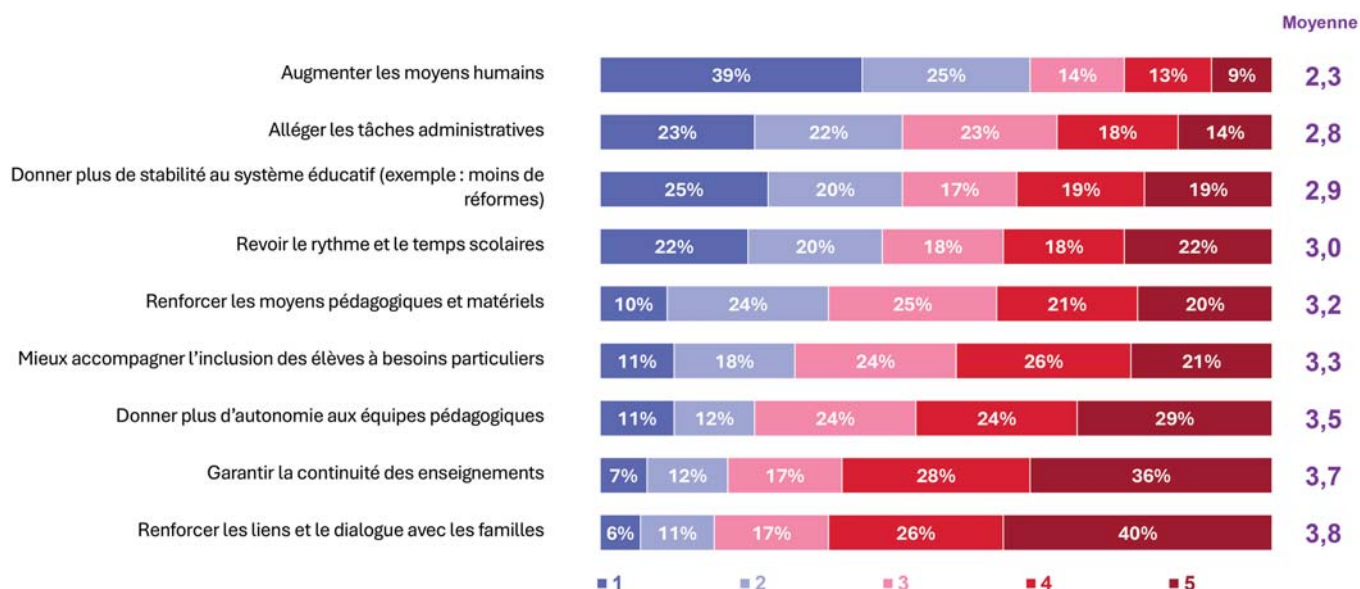


TOTAL Oui

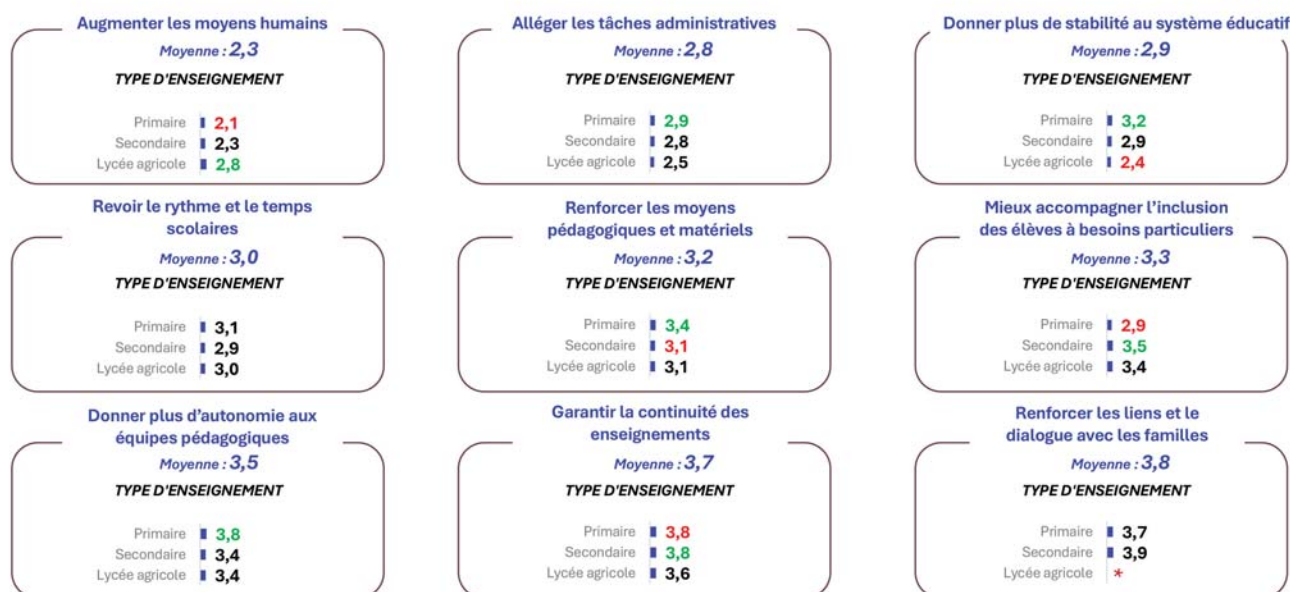


L'ordre de priorité des évolutions souhaitées pour le système éducatif

Question : Parmi les évolutions suivantes du système éducatif, classer de 1 à 5 par ordre de priorité les 5 premières. 1 signifiant l'évolution la plus prioritaire et 5 signifiant l'évolution la moins prioritaire.



#33



Les principaux enseignements de l'étude

Les grands enseignements (1/4)

Un moral très dégradé chez les enseignant-es du privé : inquiétude, lassitude et forte tentation de quitter le métier

Parmi les adjectifs qui caractérisent le mieux leur situation professionnelle, les enseignant-es du privé confirment un moral dégradé. 96% citent un qualificatif négatif, contre seulement 39% un qualificatif positif. Dans le détail, l'inquiétude (53% des citations, dont 20% « en premier »), la lassitude (47%, dont 26% « en premier ») et l'impuissance (44%, dont 11% « en premier ») dominent très largement les registres d'enthousiasme (15%, dont 5% « en premier »), de satisfaction ou d'épanouissement (12%, dont 4% « en premier » tous deux).

Si la motivation apparaît majoritaire parmi les enseignant-es du privé — 67% se déclarant motivé-es —, seul-es 13% le sont « tout à fait ». Ce niveau de motivation varie sensiblement selon les profils : il atteint 73% chez les moins de 35 ans, mais recule à 63% chez les 50 ans et plus. Il s'érode également avec l'ancienneté, passant de 72% chez les enseignant-es ayant moins de 10 ans d'expérience à 65% chez celles et ceux qui en comptent 11 ans ou plus. Si le plaisir d'enseigner (45%) et le sentiment d'utilité (26%) demeurent les premiers ressorts de la motivation, celle-ci se heurte à des freins tels que la charge de travail (28%), la rémunération jugée insuffisante (26%), le manque de soutien institutionnel (25%), les mauvaises conditions matérielles de travail (20%), le niveau insuffisant des élèves (19%), un climat d'équipe dégradé (17%) et des relations difficiles avec les parents d'élèves (15%).

Dans le même temps, le travail affecte directement la santé mentale : 72% des enseignant-es du privé lui reconnaissent un impact négatif, un ressenti encore plus marqué chez les enseignant-es du primaire (78%) et les femmes (75%, contre 63% chez les hommes). Ce mal-être se traduit par une intention de quitter le métier pour deux enseignant-es du privé sur trois

(67%), un score qui culmine à 77% chez les 35-49 ans. Parmi les raisons citées, la dégradation du système éducatif (43% des citations, dont 22% « en premier ») et la fatigue émotionnelle (40%, dont 21% « en premier ») devancent le salaire jugé insuffisant (36%, dont 18% « en premier »), signe que le désengagement dépasse la seule question matérielle.

Des conditions de travail qui pèsent de plus en plus lourdement sur le quotidien des enseignant-es

92% des enseignant-es du privé estiment que leur charge de travail a augmenté ces dernières années. Elle est accentuée par la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers, jugée alourdissante par 89% des enseignant-es. Cette charge de travail se traduit concrètement par un temps hors face-à-face élèves conséquent : en moyenne 6h30 par semaine pour la préparation des cours, 5h pour les corrections, 3h35 pour les outils numériques (Pronote), 3h pour le suivi des élèves, 2h30 pour la concertation en équipe, 2h10 pour l'animation de projets ou d'activités complémentaires, 1h40 pour les échanges avec les parents et 1h30 pour le bénévolat au service de l'établissement.

À cette charge s'ajoutent des pressions multiples et cumulatives. Plus de 8 enseignant-es du privé sur 10 ressentent une pression accrue liée à la place qu'occupent les familles (81%). Chez les enseignant-es du secondaire et des lycées agricoles, 74% ressentent une pression accrue liée aux résultats des élèves, aux examens et aux stages (77% chez les femmes contre 66% chez les hommes). En lycée agricole spécifiquement, 83% ressentent une pression liée aux attentes des CCF et des stages, et seul-es 58% estiment que leurs obligations réglementaires de service (face-à-face, concertations...) sont respectées. Au total, cette accumulation se traduit par un niveau de stress élevé : 75% des enseignant-es se déclarent stressé-es dans le cadre de leur travail et 81% chez les moins de 35 ans.

Les grands enseignements (2/4)

Sur le plan des moyens, deux tiers des enseignant-es (66%) considèrent disposer de ressources pédagogiques adaptées à leur enseignement, un chiffre qui recule à 58% en lycée agricole. Également, seul-es 52% jugent satisfaisants les équipements pédagogiques spécifiques mis à leur disposition (ferme pédagogique, atelier, matériel technique...), un jugement nettement plus sévère chez les hommes (31%) que chez les femmes (62%). L'accompagnement des élèves dans leur orientation et leur insertion professionnelle est également jugé insuffisant par une majorité d'enseignant-es du secondaire et des lycées agricoles (47% seulement s'estiment suffisamment accompagnés), et le déficit de moyens est plus marqué encore s'agissant de l'accueil des élèves en situation de handicap : seul-es 18% disposent des moyens et des formations qu'ils et elles jugent suffisants, un chiffre qui diminue à 15% en primaire.

Cette pression se répercute directement sur l'équilibre personnel : seul-es 36% des enseignant-es parviennent à appliquer le droit à la déconnexion et à peine 19% disposent d'assez de temps pour corriger et préparer leurs cours sans empiéter sur leur vie personnelle. Le soutien hiérarchique se dégrade à mesure que l'ancienneté augmente : le soutien perçu de l'inspection en cas de difficulté avec un élève ou une famille tombe à 37% chez les enseignant-es de 11 ans d'ancienneté et plus (contre 45% chez les moins de 10 ans), et à 33% chez les 50 ans et plus. Le soutien de la direction, en comparaison, est mieux perçu (61% en moyenne, jusqu'à 74% en primaire).

Les grands enseignements (3/4)

Des enseignant-es du privé largement exposé-es aux violences, mais insuffisamment protégé-es

Près de 8 enseignant-es du privé sur 10 (78%) déclarent avoir été confronté-es à au moins une situation de violence au cours des douze derniers mois, une proportion qui atteint 81% dans le primaire. Les violences commises par des élèves constituent la situation la plus fréquemment rapportée (51%, jusqu'à 60% dans le primaire), devant celles émanant de parents d'élèves (47%, 55% dans le primaire). Viennent ensuite, à un niveau similaire, les violences émanant de la direction (30%, jusqu'à 34% en lycée agricole), les violences en ligne sur les réseaux sociaux ou Pronote (30%, 36% en

Une reconnaissance financière et sociale largement insuffisante aux yeux des enseignant-es du privé

Interrogé-es sur les éléments qui pèsent le plus au quotidien, les enseignant-es placent en tête le niveau de rémunération insuffisant (60% des citations, dont 23% « en premier »). En effet, seul-es 13% des enseignant-es du privé se disent satisfait-es de leur rémunération et 10% estiment être bien payé-es au regard du travail fourni. La reconnaissance sociale suit une tendance comparable : 92% des enseignant-es du privé jugent leur travail insuffisamment reconnu par la société.

Ce déficit de reconnaissance trouve un écho direct dans les attentes exprimées par les enseignant-es du privé : la rémunération arrive largement en tête des aspects à améliorer en priorité (55%), devant la reconnaissance et la valorisation du travail (33%) et la charge de travail (32%). Viennent ensuite les effectifs et moyens humains (30%), les formations (28%) et le management et la hiérarchie (26%). Les relations parents/élèves et la liberté pédagogique ferment la marche des priorités les plus citées (19% chacune), devant l'inclusion et la prise en compte des besoins particuliers (15%) et les moyens matériels, locaux et équipements (10%).

lycée agricole) et celles d'autres membres de l'équipe éducative (30%, 32% en secondaire et lycée agricole). Les violences venant de l'administration ou du rectorat concernent 17% des enseignant-es du privé (jusqu'à 20% chez les 35-49 ans).

Ce climat de violences n'est pas compensé par un sentiment de protection à la hauteur : seul-es 24% se sentent suffisamment protégé-es face aux violences d'élèves, 23% face à celles d'autres membres de l'équipe éducative, 20% face à celles des parents d'élèves, 17% face aux violences en ligne, et à peine 11% et 10% respectivement face aux violences venant de la direction ou de l'administration.

Les principaux enseignements de l'étude

Les grands enseignements (3/4)

Les priorités de transformation du système éducatif : les moyens humains, loin devant le reste

Invité-es à hiérarchiser les évolutions prioritaires du système éducatif, les enseignant-es du privé placent en tête l'augmentation des moyens humains, avec une moyenne de 2,3 et 39% de citations en priorité n°1. Deux autres attentes se dégagent ensuite : l'allègement des tâches administratives (2,8 ; 23% en priorité n°1) et la stabilité du système éducatif, c'est-à-dire moins de réformes (2,9 ; 25%). La révision du rythme et du temps scolaires arrive à un niveau

proche (3,0 ; 22%), devant le renforcement des moyens pédagogiques et matériels (3,2) et l'accompagnement de l'inclusion des élèves à besoins particuliers (3,3). Les autres dimensions apparaissent plus secondaires, qu'il s'agisse de l'autonomie des équipes pédagogiques (3,5), de la continuité des enseignements (3,7) ou du dialogue avec les familles (3,8).

#36

Les grands enseignements (4/4)

L'intelligence artificielle : une opportunité pédagogique reconnue, mais un défi jugé préoccupant pour les élèves

Côté pédagogique, une adhésion prudente mais réelle se dessine à l'égard de l'intelligence artificielle : 61% des enseignant-es du privé y voient une opportunité d'améliorer la qualité de l'enseignement. L'accompagnement fait toutefois défaut, avec seulement 34% qui se sentent soutenu-es par leur établissement dans l'usage des outils d'IA et 33% suffisamment formé-es pour l'intégrer à leur pratique.

Concernant l'usage de l'IA par les élèves en revanche, l'inquiétude domine très largement. 92% des enseignant-es estiment qu'elle représente un risque pour l'apprentissage de l'esprit critique, 86% y voient un défi pour leur propre métier, et 72% considèrent qu'elle met en danger les connaissances académiques. Près des deux tiers jugent qu'elle remet en question leurs pratiques pédagogiques (62%), un constat partagé, dans une moindre mesure, sous un angle

plus positif, puisque 53% estiment qu'elle les enrichit également. Le sentiment de menace est néanmoins présent pour 43% des enseignant-es, qui considèrent que l'IA met en danger leur métier. Enfin, les bénéfices pour les élèves eux-mêmes et elles-mêmes sont jugés limités : seul-es 24% pensent qu'elle leur permet de progresser dans leurs apprentissages, et 19% seulement qu'elle les rend plus autonomes.

Une image publique jugée caricaturale, qui fragilise la confiance des familles

L'image de l'enseignement privé véhiculée par la société et les médias est majoritairement perçue sous un jour défavorable par les enseignant-es : 73% la jugent caricaturale, 70% négative et 60% estiment qu'elle nuit à l'attractivité du métier. Plus d'un-e enseignant-e sur deux considère également qu'elle fragilise la confiance des familles envers l'enseignement privé (52%). À l'inverse, seul-es 23% estiment que cette image correspond à la réalité de leur métier sur le terrain.

Les Syndicats Fep-CFDT par département

67 - 68	FEP CFDT ALSACE alsace@fep.cfdt.fr 07 43 57 66 30
24 - 47	FEP CFDT DORDOGNE LOT ET GARONNE DLG.24-47@fep.cfdt.fr 05 53 66 39 90 - 06 70 93 47 66
33	FEP CFDT GIRONDE gironde@fep.cfdt.fr 05 57 81 11 21 - 07 63 20 31 64
40 - 64	FEP-CFDT BASQUE BÉARN LANDES basquebearnlandes@fep.cfdt.fr 05 59 27 90 69 - 06 82 91 49 73
03 - 43 15 - 63	SEPA CFDT AUVERGNE syndicatsepacfdt@gmail.com 04 73 31 90 80
14 - 50 61	SEP CFDT BASSE NORMANDIE basse.normandie@fep.cfdt.fr - 06 88 64 86 14
21 - 58 71 - 89	FEP CFDT BOURGOGNE bourgogne@fep.cfdt.fr - 06 29 30 16 72
22	FEP CFDT COTES D'ARMOR fepcfdt22@gmail.com - 02 96 94 00 99
29	FEP CFDT FINISTERE finistere@fep.cfdt.fr 02 98 33 29 29
35	FEP CFDT ILLE ET VILAINE ille.et.vilaine@fep.cfdt.fr - 02 99 86 34 74
56	FEP CFDT MORBIHAN morbihan@fep.cfdt.fr - 06 95 53 23 27
18 - 28 36 - 37 41 - 45	SEP CFDT CENTRE centre@fep.cfdt.fr 06 84 70 76 81
08 - 10 51 - 52	FEP CFDT CHAMPAGNE ARDENNE champagne.arennes@fep.cfdt.fr 07 66 30 45 98
2A - 2B	SEP CFDT CORSE stephane.randocorse@yahoo.fr - 04 95 31 01 17
25 - 39 70 - 90	FEP CFDT FRANCHE COMTE franche.comte@fep.cfdt.fr - 06 80 38 62 71
27 - 76	FEP CFDT HAUTE NORMANDIE haute.normandie@fep.cfdt.fr 02 32 08 35 54 - 06 62 25 83 06
75	PARIS (SPEP CFDT) spep.paris@gmail.com 07 81 56 74 11
77 - 93 94	EST FRANCILIEN SEPEF CFDT sepefcfdt@gmail.com 06 28 24 55 43
78 - 91 92 - 95	OUEST FRANCILIEN SEPOF CFDT ouest.francilien@fep.cfdt.fr - 06 88 32 87 07
11 - 30 34 - 48 66	FEP CFDT LANGUEDOC ROUSSILLON languedoc.roussillon@fep.cfdt.fr 06 83 48 99 74
19 - 23 87	SEP CFDT LIMOUSIN limousin@fep.cfdt.fr - 06 81 92 41 87
54 - 55 57 - 88	FEP CFDT LORRAINE lorraine@fep.cfdt.fr - 03 83 39 92 66

09 - 12 31 - 32 46 - 65 81 - 82	SREP CFDT MIDI PYRENEES midi.pyrenees@fep.cfdt.fr 07 77 44 37 04 - 06 61 35 65 85
59 - 62	FEP CFDT NORD - PAS DE CALAIS npdc@fep.cfdt.fr - 03 20 85 25 25
44	STEP CFDT LOIRE ATLANTIQUE loire.atlantique@fep.cfdt.fr - 06 74 51 11 22
49 - 53 72 - 85	SEP CFDT ANJOU MAINE VENDEE anjoumainevendee@fep.cfdt.fr 07 69 84 44 93
02 - 60 80	SEP CFDT PICARDIE picardie@fep.cfdt.fr - 06 49 64 38 43
16 - 17 79 - 86	FEP CFDT POITOU CHARENTES Poitou.charentes@fep.cfdt.fr 06 38 05 94 79
04 - 05 13 - 84	SEP CFDT PROVENCE provence@fep.cfdt.fr - 06 49 24 59 25
06 - 83	SEP CFDT COTE D'AZUR cote.d.azur@fep.cfdt.fr - 06 25 41 74 56
01 - 69	FEP CFDT AIN RHONE ainrhone@fep.cfdt.fr - 04 72 34 61 00
42	FEP CFDT LOIRE fep42cfdt@gmail.com - 07 81 68 49 80
07	SEP CFDT ARDECHE ardeche@fep.cfdt.fr - sepcfdt07@gmail.com 06 69 99 63 23
26	FEP CFDT DROME gilserre@orange.fr - 06 08 06 82 60
38	FEP CFDT ISERE isere@fep.cfdt.fr 04 74 84 01 71 - 06 71 49 07 42
73 - 74	SEP CFDT PAYS DE SAVOIE sep73.cfdt@orange.fr - 06 84 60 22 00
974	FEP CFDT LA REUNION fepcfdt974@gmail.com - sg974@fep-cfdt.re +262 692 63 66 87 - +262 693 45 21 32
972	EDUCATION CFDT MARTINIQUE cfdteducationmartinique7@gmail.com +596 696 86 87 90
987	USPEP - A Tia i Mua POLYNESIE FRANCAISE fleurych@mail.pf
988	SYPSTEP NOUVELLE CALEDONIE nouvelle.caledonie@fep.cfdt.fr sypstep@lagoon.nc
971- 973 976 - 975	GUADELOUPE - GUYANE - MAYOTTE SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON fep.communication@fep.cfdt.fr - 0033 676 173 012
	SYNAFOR CFDT cfdt-synafor@orange.fr - 01 56 41 54 85

Vos contacts



Valérie GINET
Secrétaire générale,
élue CCMMEP,
élue au BN de la confédération
vginet@fep.cfdt.fr



Nadia CLAËS - BECK
Secrétaire nationale,
responsable du droit public
Éducation nationale, élue CCMMEP
nclaes@fep.cfdt.fr



Emmanuel ALVES
Trésorier
ealves@fep.cfdt.fr



Damien GILLOT
Secrétaire national
en charge de la politique éditoriale,
membre du CSE et de Formiris
dgillot@fep.cfdt.fr



Jessica BERTRAND
Secrétaire nationale,
responsable de la vie au travail
et du dialogue social, élue CCMMEP
jbertrand@fep.cfdt.fr



Alexis GUITTON
Secrétaire national,
responsable des dossiers internes
et du pôle droit et société
aguitton@fep.cfdt.fr



Philippe CALDAS
Secrétaire national,
responsable du droit public
enseignement agricole,
membre du CCM
pcaldas@fep.cfdt.fr



Sylvie LEHELLOCO
Secrétaire nationale,
responsable du droit privé
OF - AA - UNME - EPI - EPNL
slehellico@fep.cfdt.fr

Contact presse :

Emmanuelle TOTTET

06 40 88 97 52 - etottet@fep.cfdt.fr



Fédération CFDT
Formation et enseignement privés

49, avenue Simon Bolivar
75950 Paris cedex 19
Tél : 01 56 41 54 70



fep-cfdt.fr