

RÉSULTATS ET ANALYSE DE L'ENQUÊTE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE	page 1
PRÉSENTATION DU QUESTIONNAIRE	page 2
RÉSULTATS GLOBAUX	page 3
ANALYSE DES RÉSULTATS GLOBAUX	page 7
COMPTE-RENDU DE "l'atelier conditions de travail"	page 8
COMPARATIF 1er et 2nd DEGRÉS	page 9
ANALYSE DU COMPARATIF	page 16

Enquête réalisée par

Héléna Molin (professeure des écoles), Ariane Augé (professeure des écoles),
David Caillon (professeur des écoles), Francis Maury (instituteur), Emmanuel Peroy
(professeur d'histoire-géographie), Mikaël Thévenot (professeur d'anglais),
Marc Anglaret (professeur de philosophie)

**Merci à l'ensemble des collègues
ayant accepté de répondre à cette enquête**

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

Le 15 octobre 2013 avaient lieu à Perpignan les *Assises de l'éducation prioritaire* organisées par le ministère et auxquelles participaient les personnels des établissements du 1er et du 2nd degrés des réseaux ECLAIR (secteurs Pagnol, Pons, Sévigné) et RRS (secteur Jean Moulin) de la ville.

Le cadre de cette concertation tel qu'il était défini évinçait les questions concernant les conditions de travail des personnels en éducation prioritaire et le bilan du dispositif ECLAIR.

De ce constat a émergé l'idée d'un questionnaire sur ces thèmes, dont les résultats sont proposés ici, ainsi que d'un atelier sur les conditions de travail pendant la tenue de ces assises, dont le compte-rendu se trouve en page 8.

CONDITIONS DE RÉALISATION DE L'ENQUÊTE

Le questionnaire reproduit en page 2 a été proposé sous forme d'un questionnaire en ligne permettant une réelle exploitation des résultats. Les questions s'organisent autour de cinq thèmes:

- le statut des personnels
- les conditions de travail en éducation prioritaire
- la part modulable
- les "leviers d'efficacité" (pour reprendre la terminologie du rapport de l'IGEN) en éducation prioritaire
- le bien-être des personnels au travail

Une version papier de ce questionnaire a été distribuée à l'ensemble des personnels des secteurs Pagnol et Pons présents au collège Marcel Pagnol le mardi 15 octobre pour les *Assises*.

EXPLOITATION DES RÉSULTATS

151 questionnaires au total ont été dépouillés:

- 17 réponses saisies directement en ligne
- 134 questionnaires papiers dont les réponses ont été compilées en ligne à l'adresse suivante:

<https://docs.google.com/forms/d/13j3sFv7-vlhSwzS8kiArFLjrXfjWrPLpF3ushei1yBE/viewform>

Ont été reçues:

- 86 réponses de PE
- 36 réponses de PLC
- 6 réponses de personnels RASED
- 11 réponses d'AED, AVS, CUI
- 12 réponses "autres"

Dans la version en ligne, il n'était pas possible de cocher plusieurs réponses pour une même question. Dans les versions papiers, deux questions (sur la légitimité et la pérennité de la part modulable) offraient des possibilités de réponses qui ne s'excluaient pas l'une l'autre, donc dans de nombreux questionnaires deux réponses étaient cochées. Lors de la saisie informatique des réponses, les votes ont donc été répartis équitablement entre les deux possibilités de réponses.

Les graphiques présentent le pourcentage de chaque réponse à une question donnée, ainsi que le pourcentage d'absence de réponse.

Sont présentés les résultats globaux des réponses à cette enquête ainsi qu'un affinage par corps d'enseignants. Etant donné le faible nombre de réponses des RASED et AED, AVS, CUI, l'affinage pour ces catégories de personnels n'est pas présenté.

CONDITIONS DE TRAVAIL EN ECLAIR - PERPIGNAN

Ton statut *

- enseignant 1er degré
- enseignant 2nd degré
- psy scolaire, enseignant spécialisé
- COPSY
- AED, AVS, CUL...
- autre

Ton réseau *

- Pagnol
- Pons
- Sévigné
- RRS hors ECLAIR
- hors ZEP, ancien de la ZEP

Ton ancienneté en ZEP *

- moins de 3 ans
- entre 3 et 5 ans
- plus de 5 ans

Comment juges-tu tes conditions de travail en ZEP ?

- satisfaisantes
- plutôt satisfaisantes
- plutôt pénibles
- pénibles

Considères-tu que tes conditions de travail ... *

- se sont améliorées
- se sont dégradées
- n'ont pas évolué
- ne se prononce pas (trop peu d'ancienneté...)

Avec ECLAIR...

- l'ambiance de travail s'est améliorée
- l'ambiance de travail s'est détériorée
- l'ambiance de travail reste la même

Avec ECLAIR, la charge horaire...

- a diminué
- a augmenté
- reste la même

Avec ECLAIR, le travail administratif (formulaires, projets, grille d'évaluation)...

- a diminué
- a augmenté
- reste le même

La part modulable ...

Evalue sa légitimité

- permet de récompenser le travail de ceux qui le méritent
- ne tient pas compte du travail réel des enseignants, mais uniquement d'un investissement de façade
- est arbitraire

La part modulable...

Evalue son influence sur l'équipe

- crée une émulation positive
- crée un mauvais climat et divise l'équipe
- n'a pas d'influence sur l'équipe

La part modulable...

Donne ton avis sur sa pérennité

- doit être maintenue telle quelle
- doit être maintenue, mais son attribution doit être transparente
- doit être abolie et l'enveloppe destinée à financer des emplois pérennes (enseignants RASED, surnuméraires, assistants d'éducation...)
- doit être abolie et l'enveloppe destinée à financer des actions pédagogiques

Pour toi le pilotage de type ECLAIR est-il un "levier d'efficacité" en ZEP ?

pilotage = mode de gestion des ressources matérielles et humaines, "levier d'efficacité" = nouveau concept institutionnel pour parler des facteurs de réussite

- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace

Une baisse des seuils d'élèves par classe serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?

- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace

Une décharge horaire pour les enseignants serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?

- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace

Une augmentation de la prime ZEP serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?

- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace

Un rebrassage de la carte scolaire serait-il un "levier d'efficacité" en ZEP ?

- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace

Plus de postes d'encadrants (enseignants, surnuméraires, RASED, AED...), serait-ce un "levier d'efficacité" en ZEP ?

- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace

Aimes-tu travailler en ZEP

- oui
- oui, mais c'est difficile
- non, mais dans de meilleures conditions je pourrais apprécier
- non, ce n'est pas fait pour moi

Penses-tu continuer à travailler longtemps en ZEP ?

- Non, je compte faire le mouvement
- Oui, mais parce que je suis mal placé-e au mouvement
- Oui, mais seulement quelques années
- Oui, je pense y faire une bonne partie de ma carrière

Te sens-tu sous pression ?

- pas du tout
- un peu
- beaucoup

As-tu déjà vécu le burn-out ?

burn out = surmenage, épuisement professionnel (tu n'en peux plus, tu as la boule au ventre, il faut que tu t'arrêtes...)

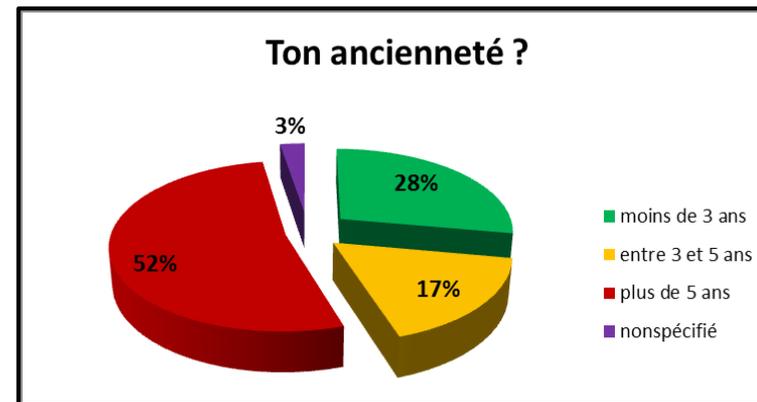
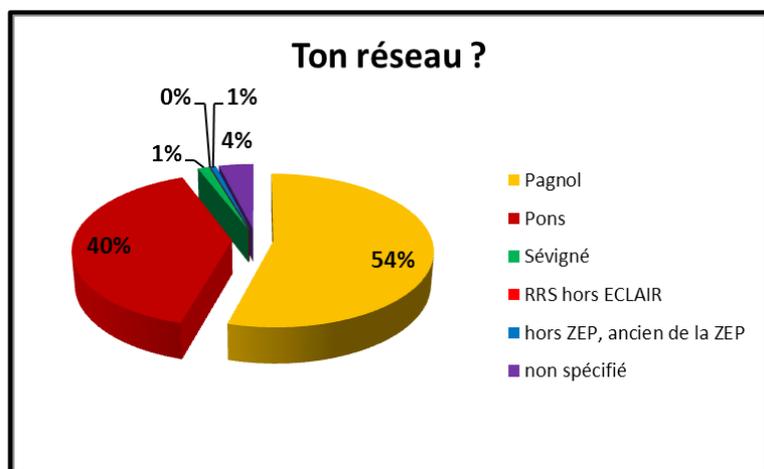
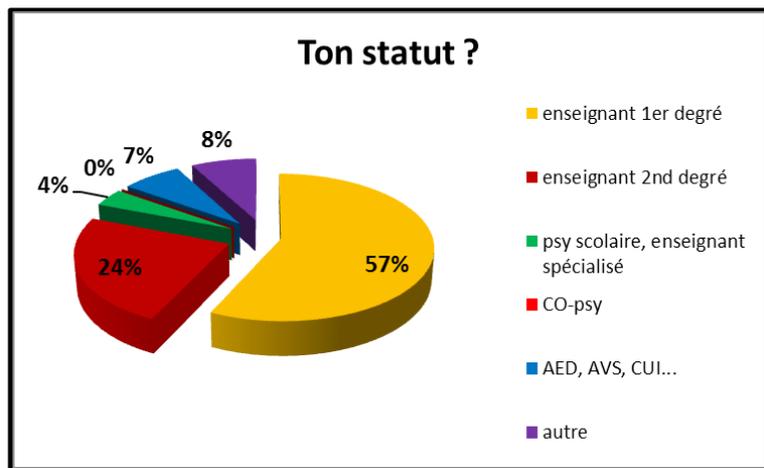
- jamais
- une fois
- plusieurs fois

Retrouve ce questionnaire en ligne:

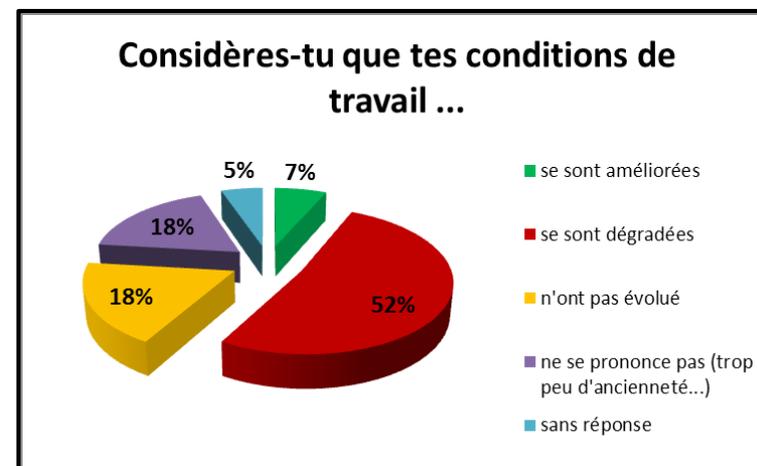
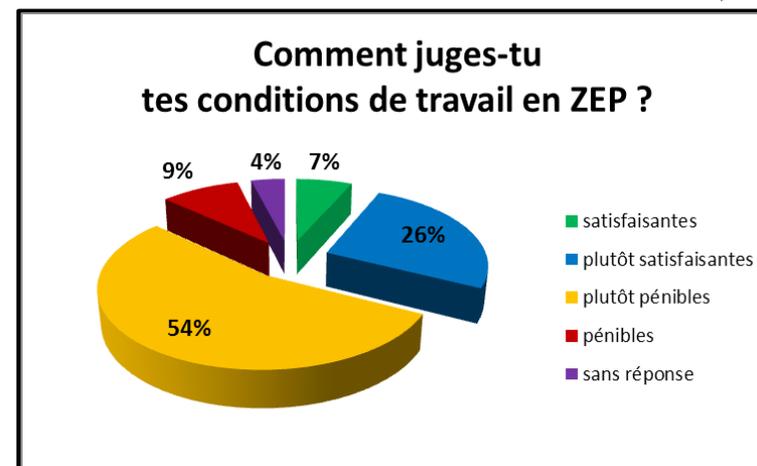
<https://docs.google.com/forms/d/13j3sFv7-vlh5wzS8kiArFLjrxFjWrPLpF3ushei1yBE/viewform>

ENQUÊTE ÉDUCATION PRIORITAIRE
RESULTATS GLOBAUX

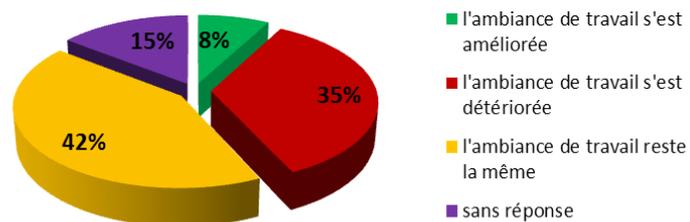
1. LES PERSONNELS



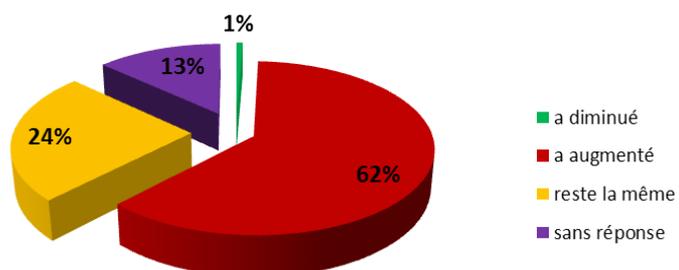
2. CONDITIONS DE TRAVAIL



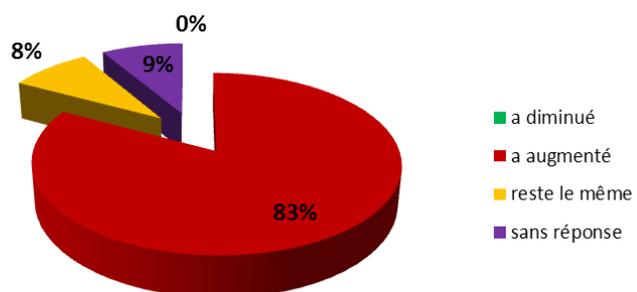
Avec ECLAIR ...



Avec ECLAIR, la charge horaire...

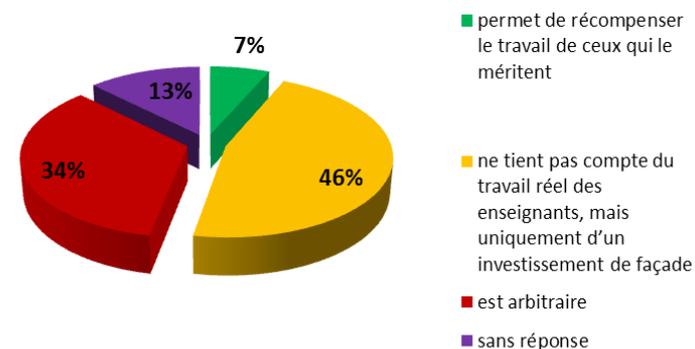


Avec ECLAIR, le travail administratif...

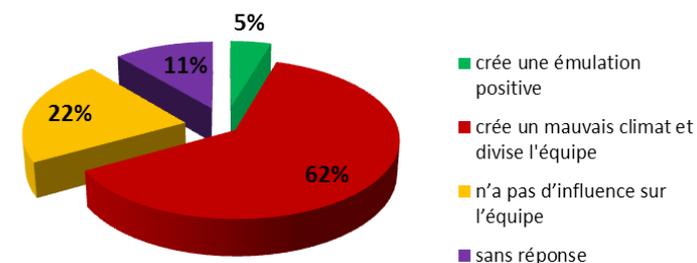


3. LA PART MODULABLE

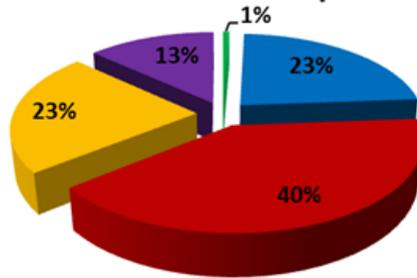
La part modulable... (ton avis sur sa légitimité)



La part modulable... (évalue son influence sur l'équipe)



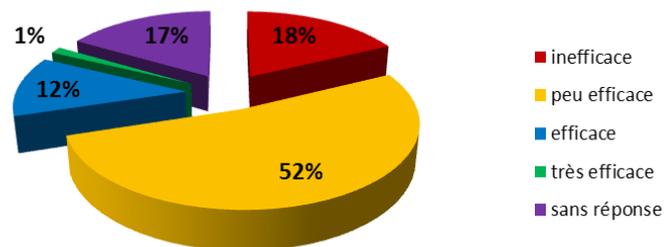
La part modulable... (donne ton avis sur sa pérennité)



- doit être maintenue telle quelle
- doit être maintenue, mais son attribution doit être transparente
- doit être abolie et l'enveloppe destinée à financer des emplois pérennes (enseignants RASED, surnuméraires, assistants d'éducation...)
- doit être abolie et l'enveloppe destinée à financer des actions pédagogiques
- sans réponse

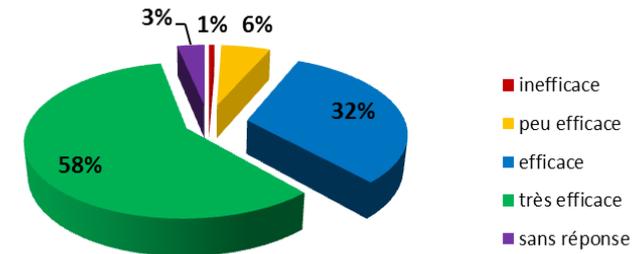
4. LES « LEVIERS D'EFFICACITÉ » EN ZEP

Le pilotage ECLAIR est-il un "levier d'efficacité" en ZEP ?



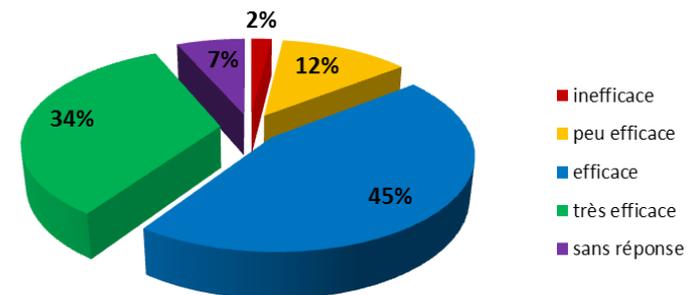
- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace
- sans réponse

Une baisse des seuils d'élèves par classe serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?



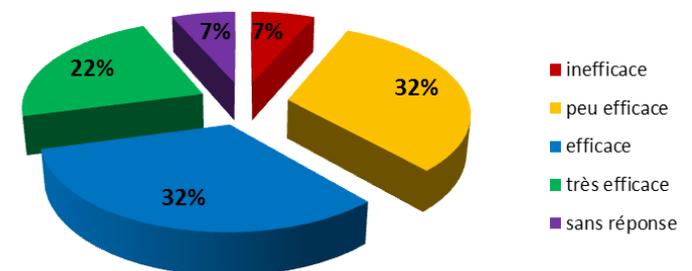
- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace
- sans réponse

Une décharge horaire pour les enseignants serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?



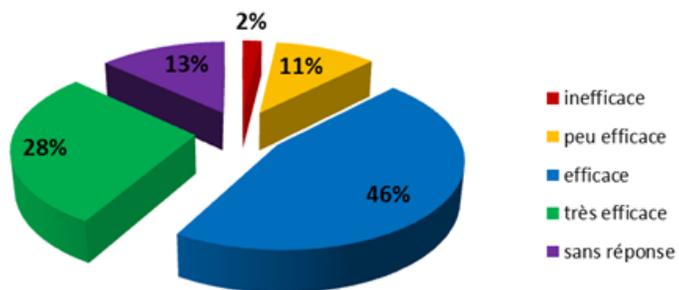
- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace
- sans réponse

Une augmentation de la prime ZEP serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?

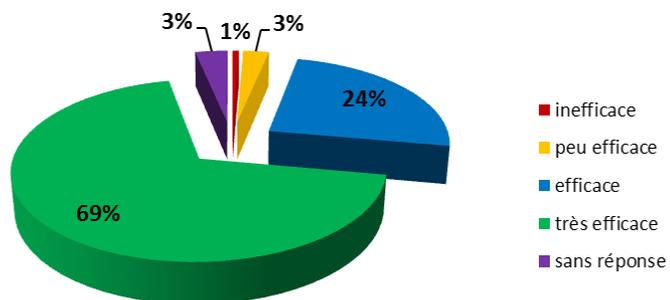


- inefficace
- peu efficace
- efficace
- très efficace
- sans réponse

Un rebrassage de la carte scolaire serait-il un levier d'efficacité en ZEP ?

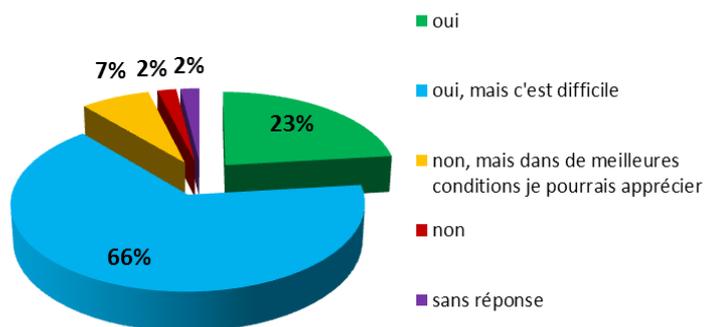


Plus de postes d'encadrants, serait-ce un levier d'efficacité en ZEP ?

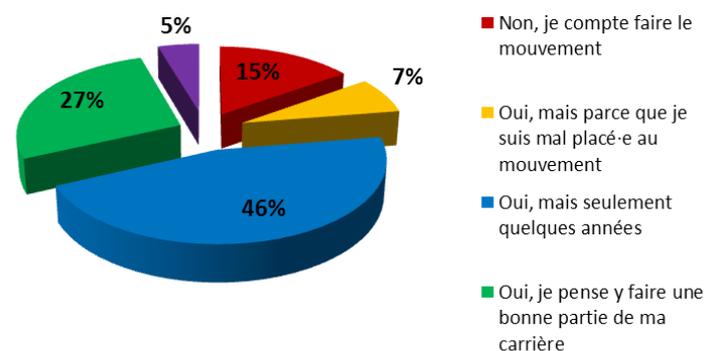


4. LE BIEN-ÊTRE DES PERSONNELS

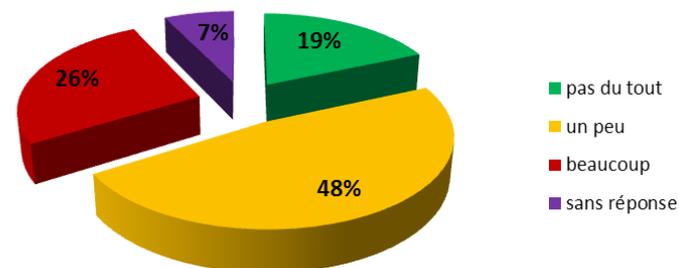
Aimes-tu travailler en ZEP ?



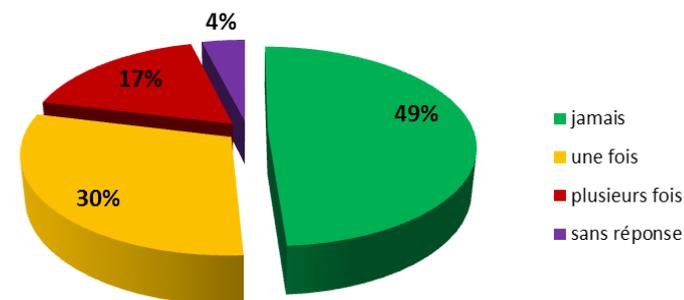
Penses-tu continuer à travailler longtemps en ZEP ?



Te sens-tu sous pression ?



As-tu déjà vécu le burn-out ?



ANALYSE DES RÉSULTATS GLOBAUX

1. LES PERSONNELS

Ce sont les professeurs des écoles qui ont fourni la majeure partie des réponses au questionnaire (57%), suivis par les enseignants du 2nd degré (24%).

Étant donné que la majorité des questionnaires ont été récupérés au collège Marcel Pagnol, les enseignants des secteurs Pagnol (54%) et Pons (40%) sont sur-représentés par rapport aux réseaux Sévigné et Jean Moulin.

69 % des personnels interrogés ont plus de 3 ans d'ancienneté en ZEP (52% ayant plus de 5 ans d'ancienneté) ce qui montre une bonne stabilité des équipes dans ces deux réseaux.

2. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

63 % des personnels jugent leurs conditions de travail "**plutôt pénibles**" (54%) ou "**pénibles**" (9%).

52 % des personnels considèrent que leurs conditions de travail **se sont dégradées**.

Trois questions portent sur le pilotage ECLAIR et son influence sur trois aspects des conditions de travail: l'ambiance de travail, la charge horaire, le travail administratif.

La majorité des personnels **n'ont pas vu l'ambiance de travail se détériorer avec ECLAIR (42%)**. Mais **1/3 des personnels (35%)** considère qu'elle s'est dégradée.

En revanche concernant les deux autres questions, une majorité des personnels ont vu **une augmentation de leur charge horaire (62%)** et surtout du **travail administratif (83%)**

Sur la question de la charge horaire l'affinage 1er et second degré montre une différence notable. (cf. comparatif p.16)

3. LA PART MODULABLE

La part modulable (ou part variable) est une prime au mérite introduite avec le dispositif ECLAIR.

Les trois questions posées concernent la légitimité de cette prime, son influence sur les équipes et l'avis des personnels sur sa pérennité.

- **80% des personnels remettent en cause la légitimité de cette prime**, soit parce qu'ils jugent qu'elle ne tient pas compte du travail réel des enseignants, soit parce qu'ils jugent qu'elle est arbitraire. À noter qu'à cette question, dans de nombreux questionnaires papier, les deux réponses ont été cochées.

- **62 %** des personnels considèrent que la part modulable est un **facteur de division** dans l'équipe

- **63 %** des personnels considèrent que **cette part modulable doit être abolie** et l'enveloppe destinée à financer des emplois et/ou des actions pédagogiques.

Ce système de prime est donc très largement rejeté par les personnels. Parmi ceux qui souhaitent que cette prime soit maintenue, **une transparence quant à son attribution est demandée (23%)**.

4. LES « LEVIERS D'EFFICACITÉ » EN ZEP

Les agents se sont prononcés sur 6 facteurs favorisant la réussite en éducation prioritaire. Voici le classement de ces 6 "leviers d'efficacité" par ordre décroissant d'efficacité:

- **93%** des personnels jugent qu'une **augmentation du nombre de postes d'encadrants** serait "efficace" ou "très efficace" (69%)
- **90%** des personnels jugent qu'une **baisse des seuils d'élèves** par classe serait "efficace" ou "très efficace" (58%)
- **79%** des personnels jugent qu'une **décharge horaire** pour les enseignants serait "efficace" ou "très efficace" (34%)
- **74%** des personnels jugent qu'un **rebrassage de la carte scolaire** serait "efficace" ou "très efficace" (28%)
- **54%** des personnels jugent qu'une **augmentation de la prime ZEP** serait efficace ou très efficace (22%)
- **13%** des personnels jugent que le **pilotage ECLAIR** est efficace ou très efficace (1%)

5. LE BIEN-ÊTRE DES PERSONNELS

L'ensemble de ces questions permet d'évaluer le bien-être des personnels, leur épanouissement dans leur fonction, leurs perspectives d'avenir et l'influence de leur conditions de travail sur leur santé.

Si **89%** des personnels interrogés disent **aimer leur travail** en ZEP, **66%** nuancent par un "oui, mais c'est difficile".

Si **73%** des personnels pensent **continuer à travailler en ZEP "volontairement"**, un **quart** (27%) seulement pensent **y faire une bonne partie de leur carrière**.

Les deux dernières questions portent sur l'influence des conditions de travail sur la santé des personnels et les risques psycho-sociaux: la première porte sur le sentiment de pression au travail, la deuxième sur l'épuisement professionnel (burn-out)

74 % des personnels disent **se sentir sous pression**, "un peu" ou "beaucoup" (26%)

Enfin **47%** des personnels disent avoir vécu le **burn-out** une fois ou plusieurs fois (17%)

COMPTE-RENDU DE L'ATELIER CONDITIONS DE TRAVAIL

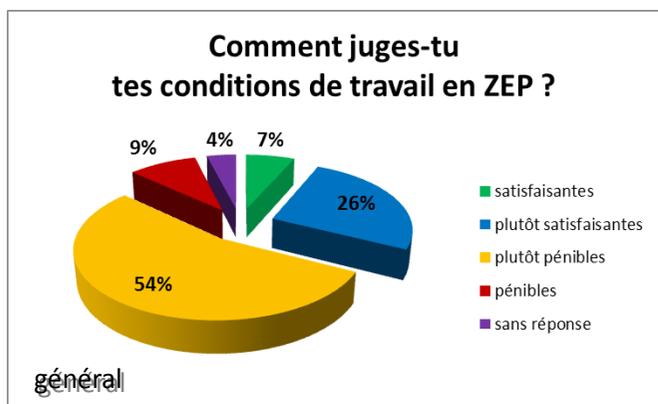
Voici les propositions avancées lors de cet atelier qui s'est tenu dans le réfectoire du collège Marcel Pagnol avec une **cinquantaine de collègues** présents .

- **Revoir les effectifs à la baisse:** 18 en maternelle, 16 (voire 8) en primaire
- **2 maîtres par classe**
- Reconstitution des RASED, **un RASED par réseau**.
- **3 heures de décharge** horaire pour les enseignants.
- Un vrai statut et une vraie formation pour les AED-AVS-CUI: **titularisation et formation** de tous les personnels **non-enseignants**
- **Retour à la prime fixe et fin de la part modulable:** la course à la prime devoie le sens des projets. L'équité est nécessaire pour ne pas diviser les équipes.
- **Utiliser l'enveloppe de la part modulable pour financer des emplois, des actions pédagogiques.**
- Si la part modulable est maintenue, faire que son **attribution soit transparente**, tant du point de vue **du montant** (comme à Pons) que du point de vue **des critères** d'attribution. Cette prime ne doit pas être un outil de management qui transforme les missions et les rapports des agents avec leur hiérarchie.
- **Fin du recrutement à profil** ou qu'il se fasse au moins avec les partenaires sociaux, comme c'est le cas pour le mouvement. Ce mode de recrutement ne fonctionne pas, il n'est pas attractif.
- **Débat sur la question de l'avenir des établissements « éducation prioritaire »:** introduction d'une dose de proportionnalité dans l'attribution des moyens en fonctions des indicateurs des établissements.

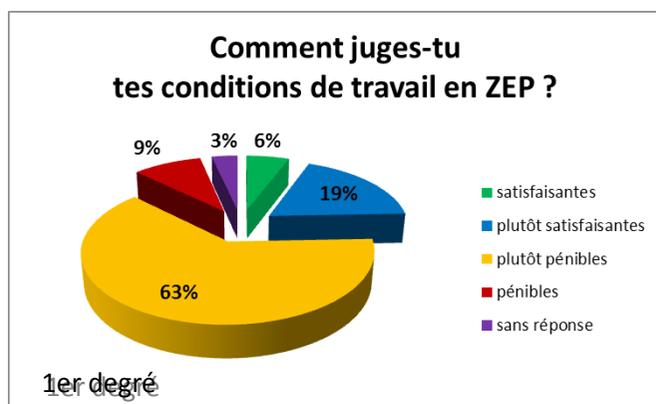
ENQUÊTE ÉDUCATION PRIORITAIRE
COMPARATIF 1ER ET 2ND DEGRÉS

1. COMPARATIF SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

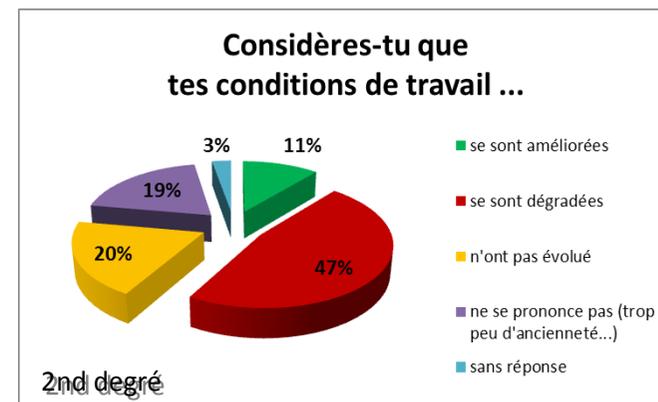
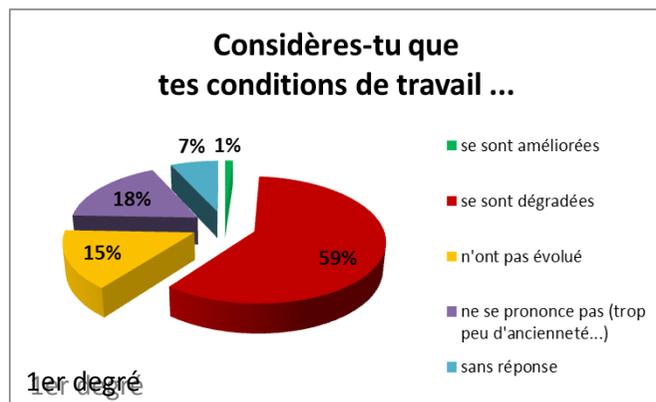
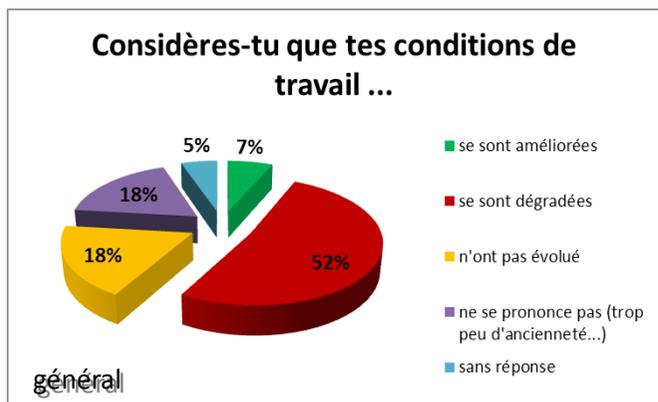
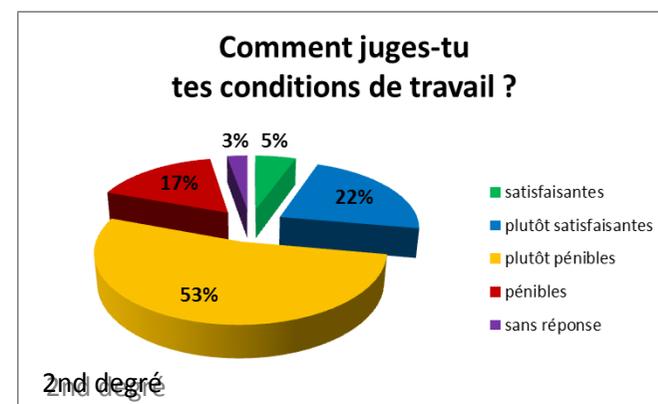
général

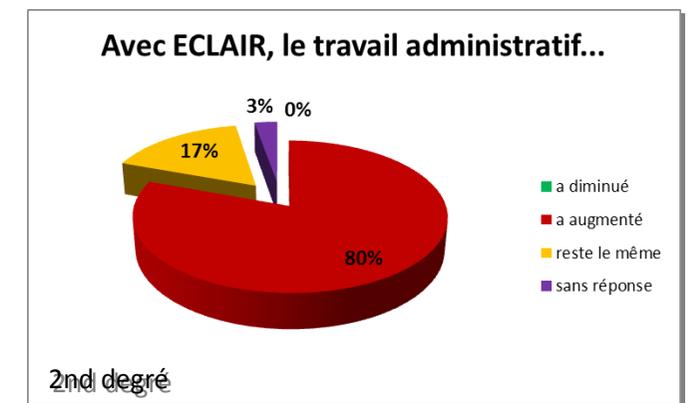
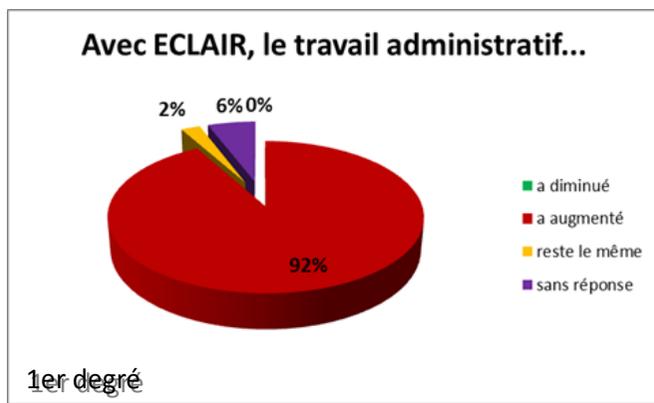
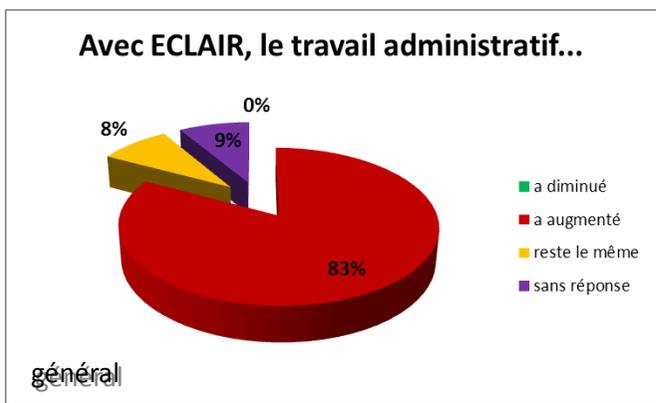
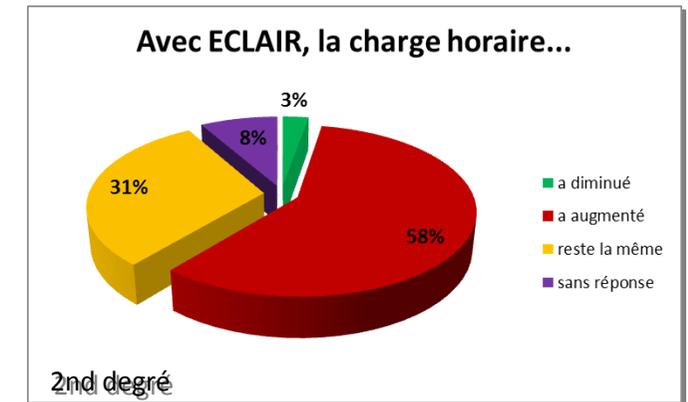
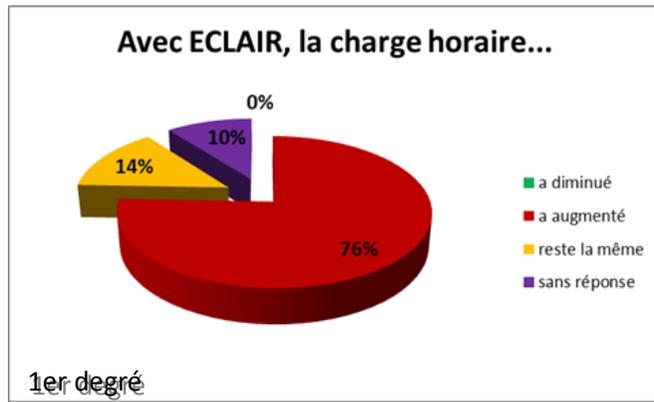
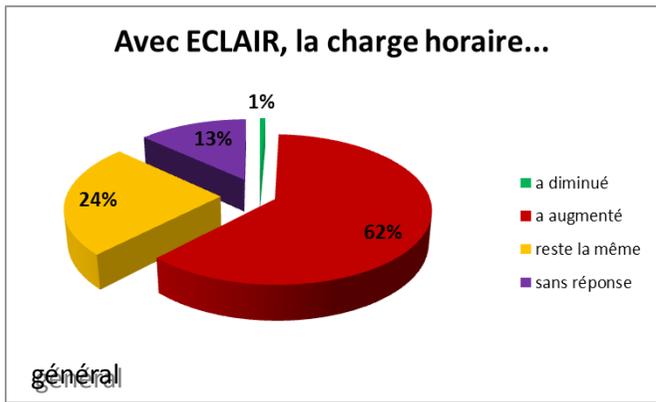
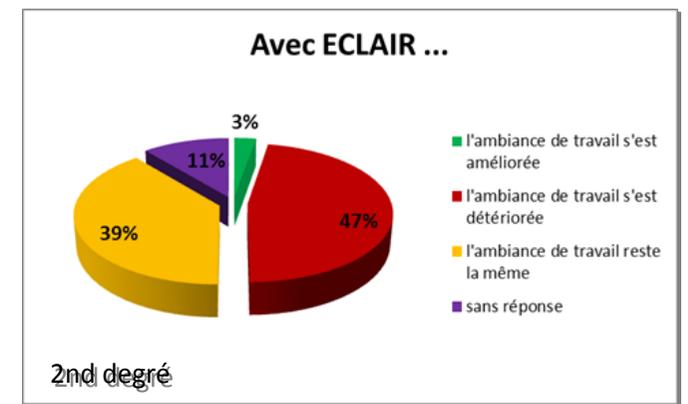
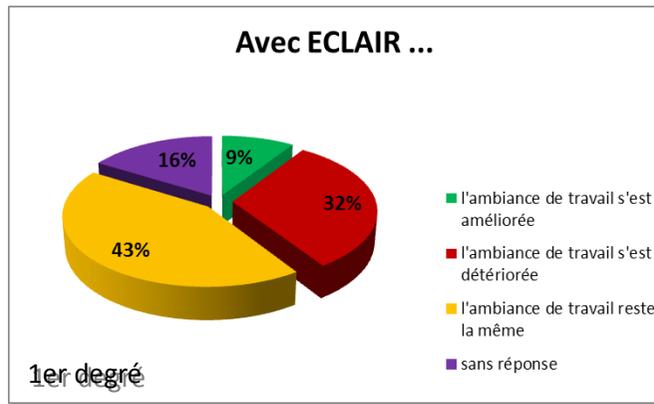
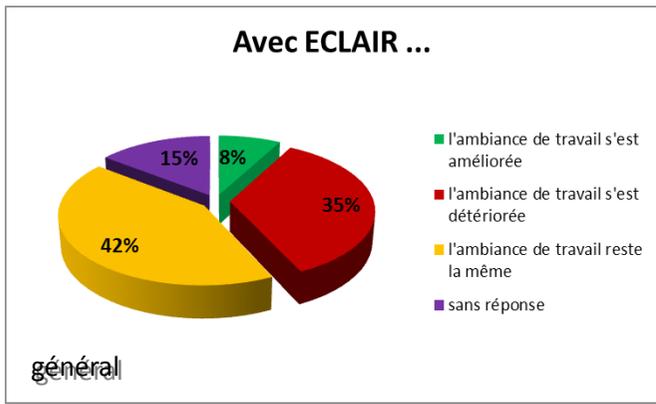


1er degré

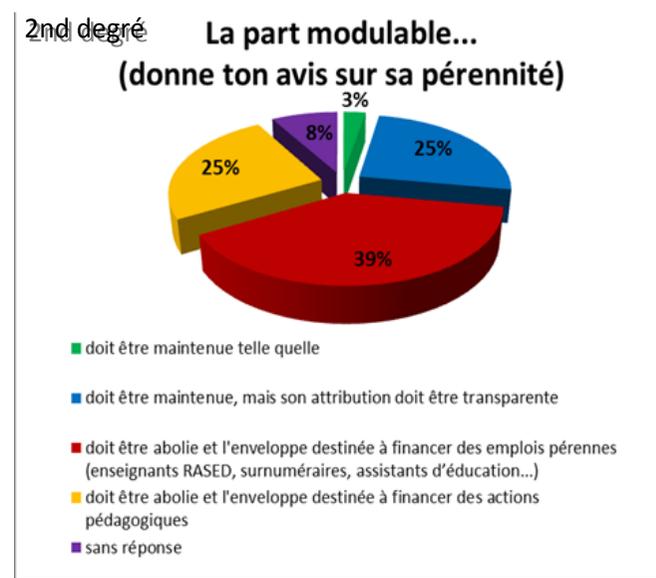
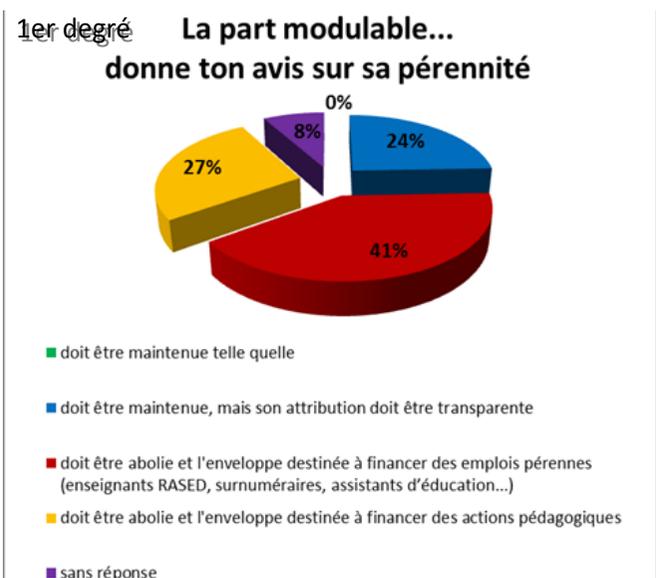
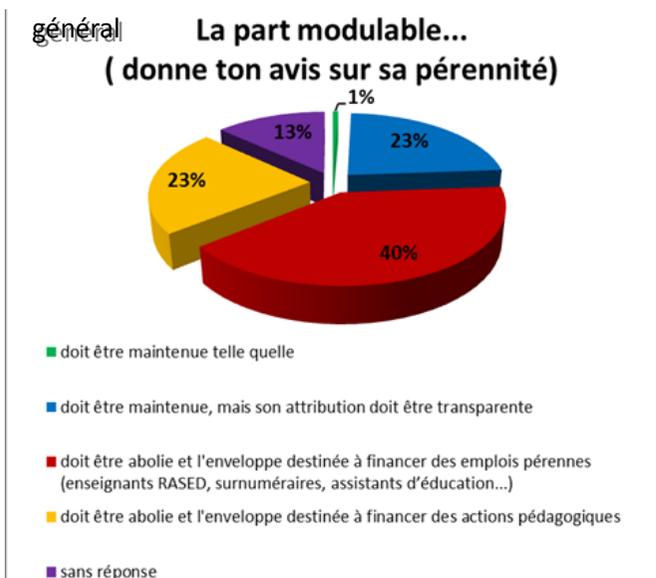
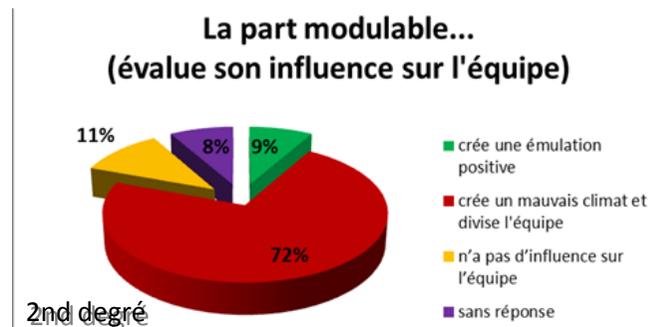
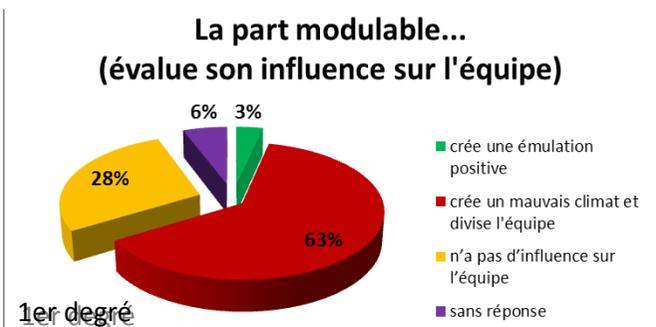
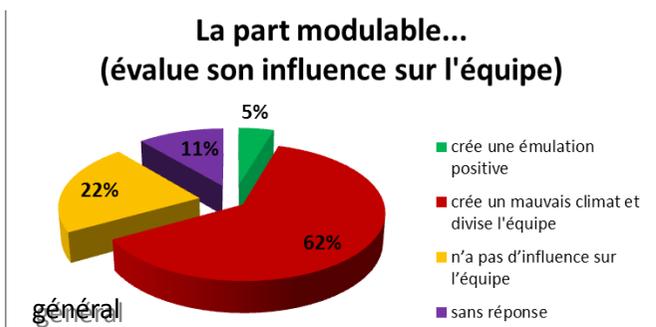
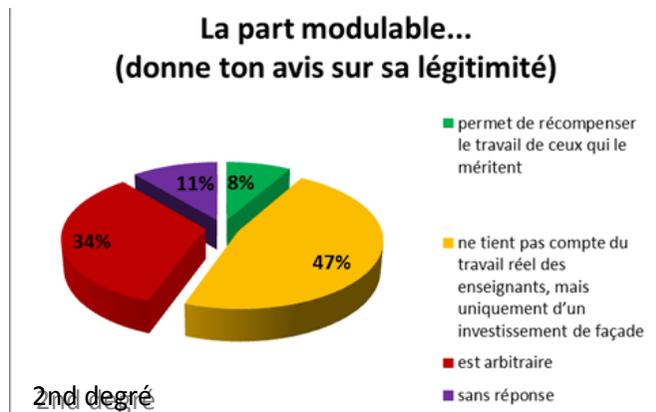
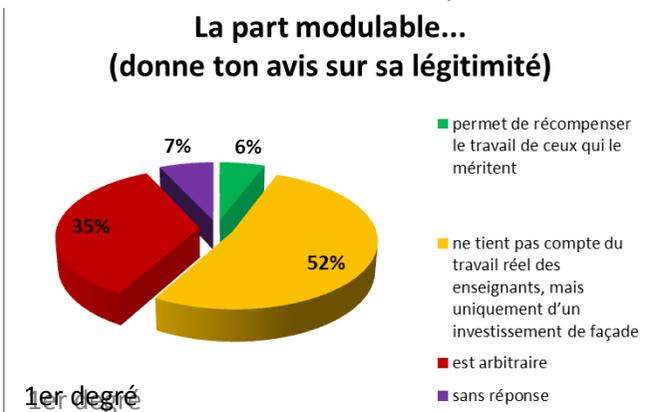
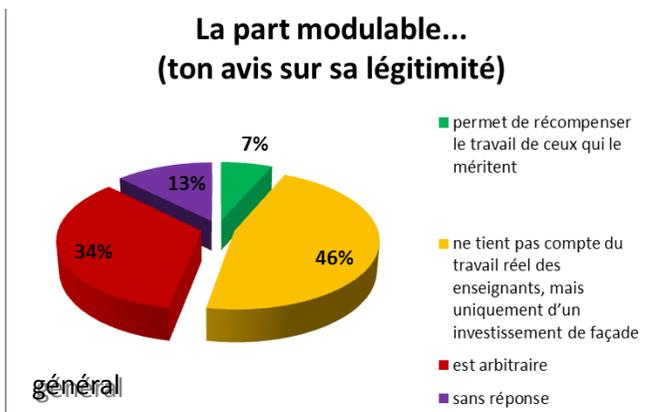


2nd degré



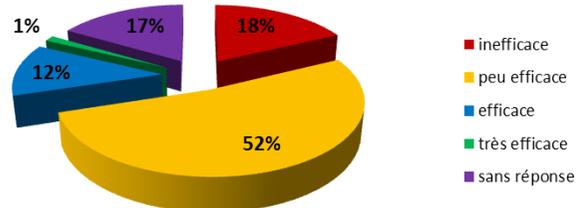


2. COMPARATIF SUR LA PART MODULABLE



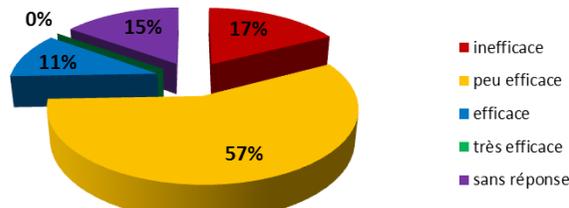
3. COMPARATIF SUR LES « LEVIERS D'EFFICACITÉ »

Le pilotage ECLAIR est-il un "levier d'efficacité" en ZEP ?

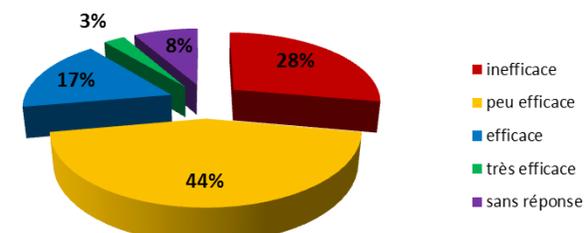


général

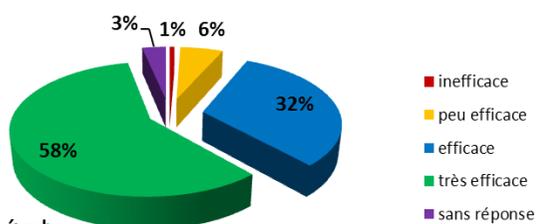
Le pilotage de type ECLAIR est-il un "levier d'efficacité" en ZEP ?



Le pilotage de type ECLAIR est-il un "levier d'efficacité" en ZEP ?

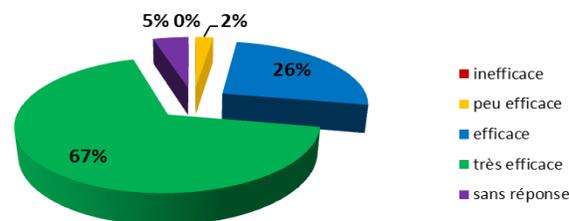


Une baisse des seuils d'élèves par classe serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?

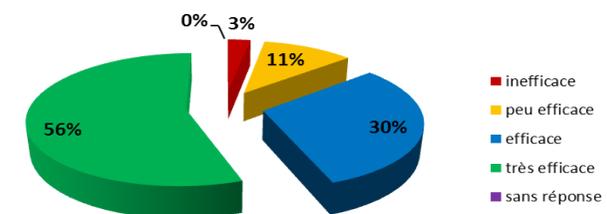


général

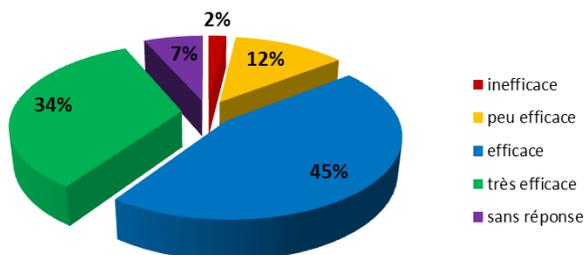
La baisse des seuils d'élèves par classe serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?



La baisse des seuils d'élèves par classe serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?

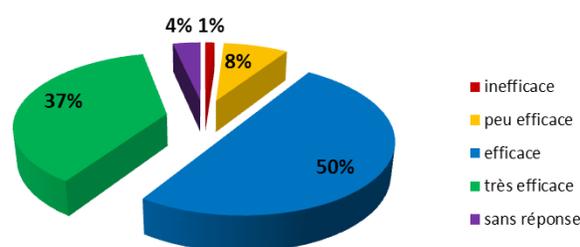


Une décharge horaire pour les enseignants serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?

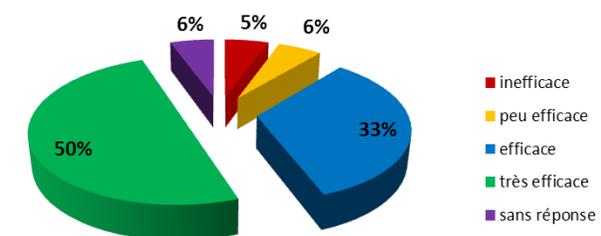


général

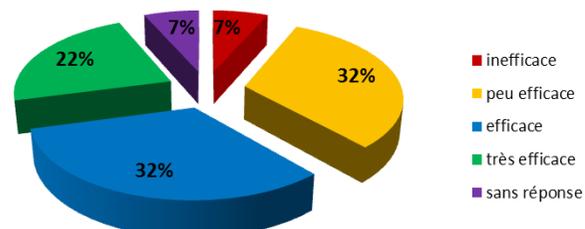
Une décharge horaire pour les enseignants serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?



Une décharge horaire pour les enseignants serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?

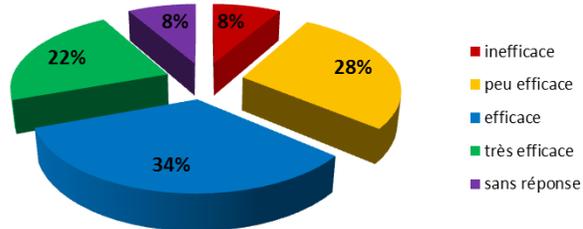


Une augmentation de la prime ZEP serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?



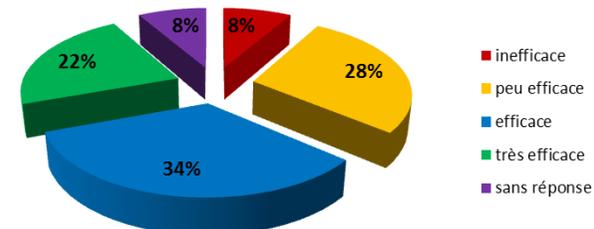
général

Une augmentation de la prime ZEP serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?



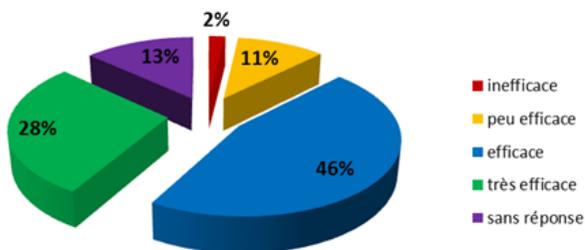
1er degré

Une augmentation de la prime ZEP serait-elle un "levier d'efficacité" en ZEP ?



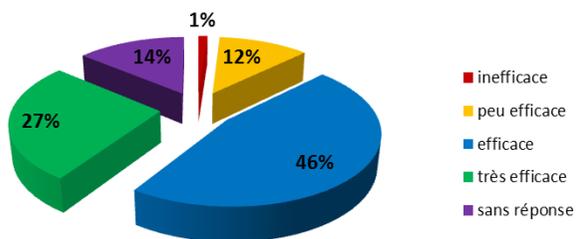
2nd degré

Un rebrassage de la carte scolaire serait-il un levier d'efficacité en ZEP ?



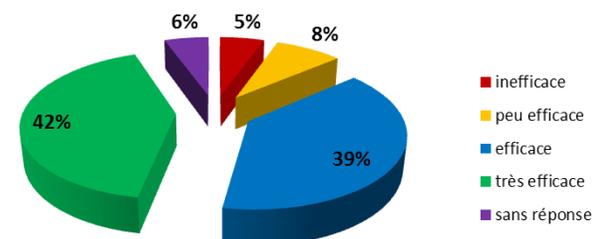
général

Un rebrassage de la carte scolaire serait-il un "levier d'efficacité" en ZEP ?



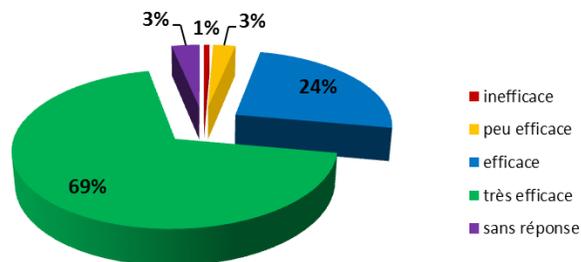
1er degré

Un rebrassage de la carte scolaire serait-il un "levier d'efficacité" en ZEP ?



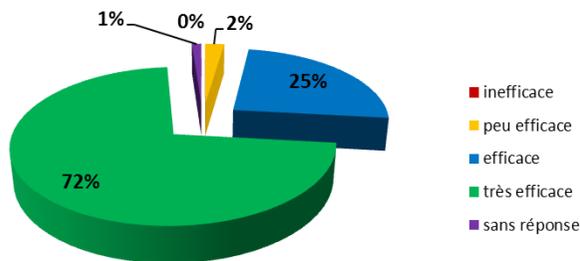
2nd degré

Plus de postes d'encadrants, serait-ce un levier d'efficacité en ZEP ?



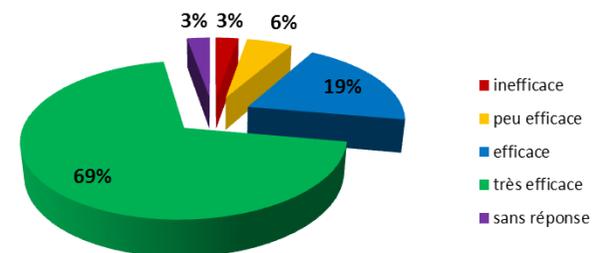
général

Plus de postes d'encadrants serait-ce un "levier d'efficacité" en ZEP ?



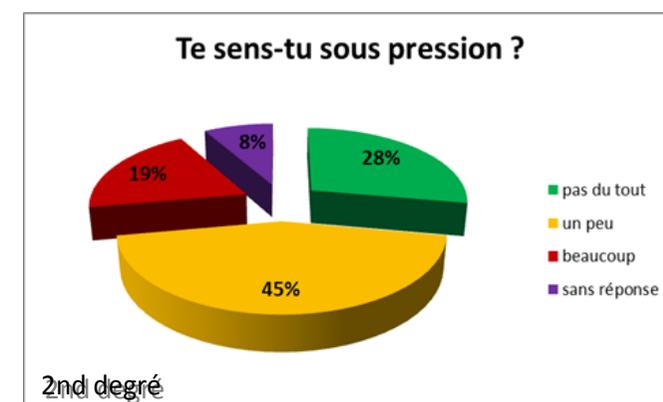
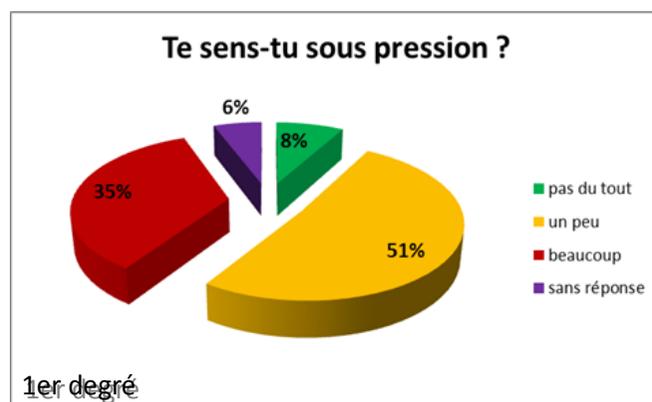
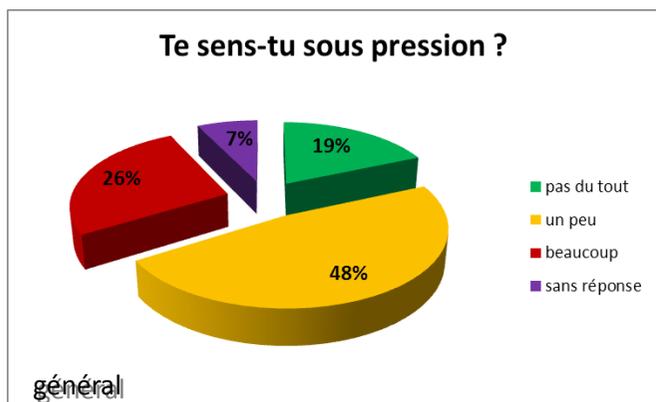
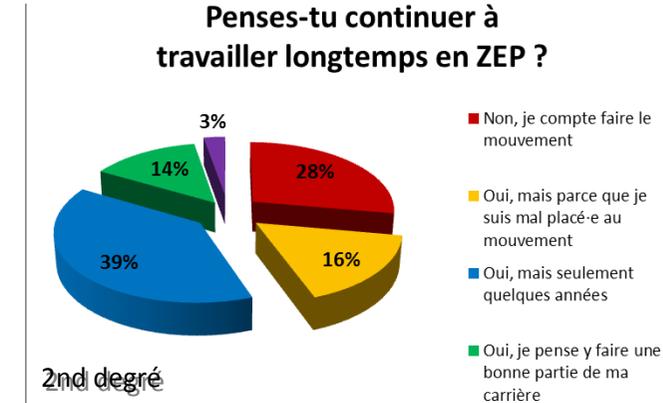
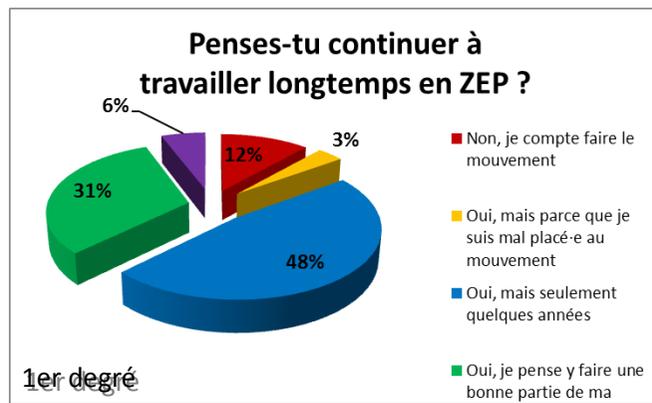
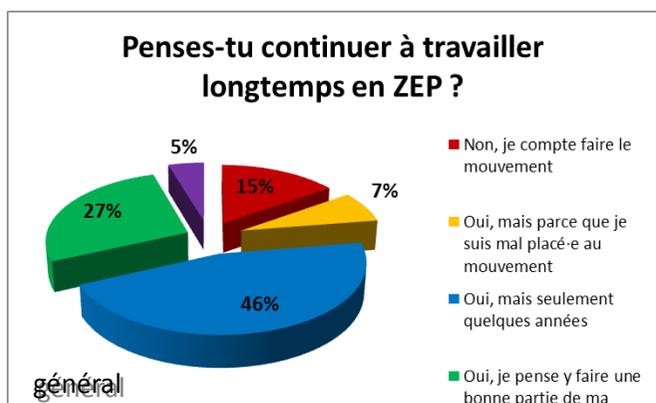
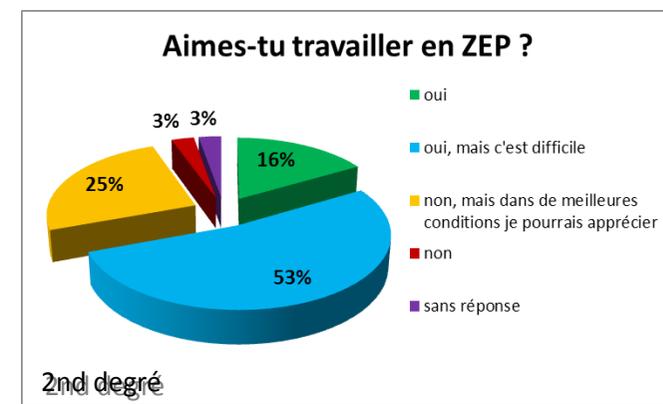
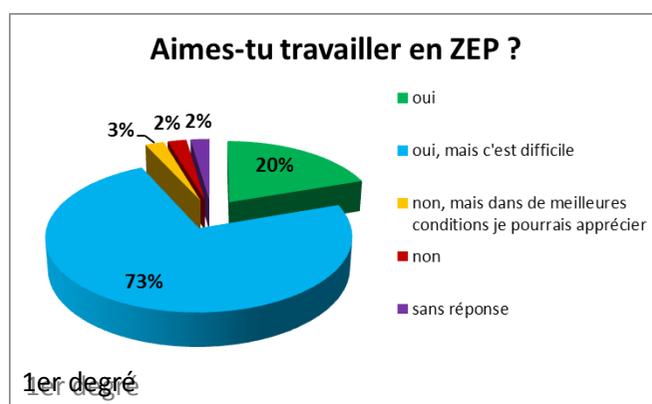
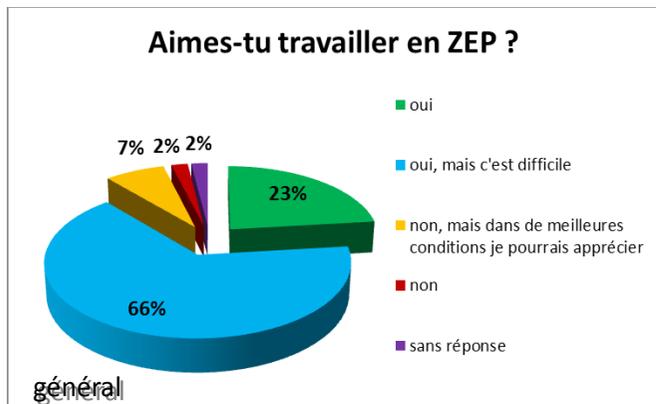
1er degré

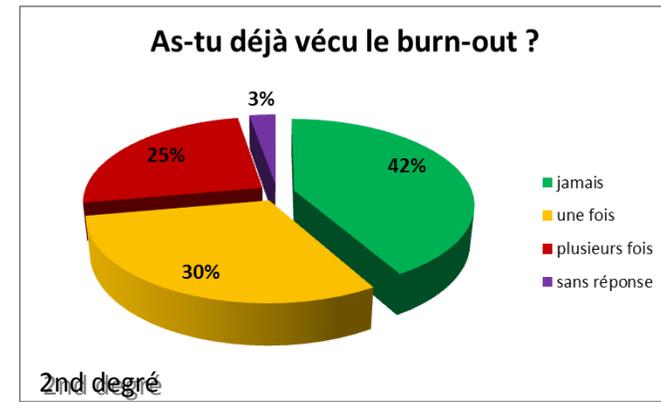
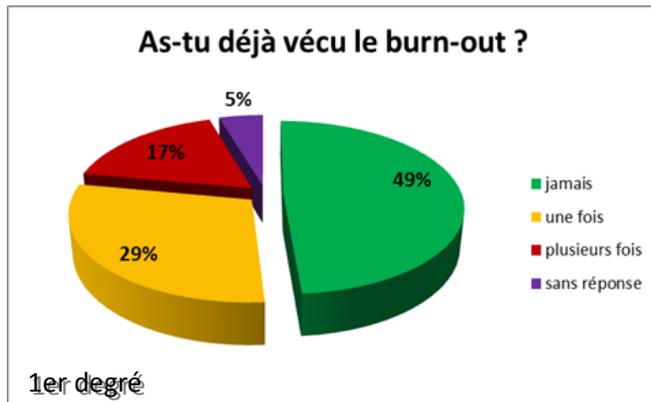
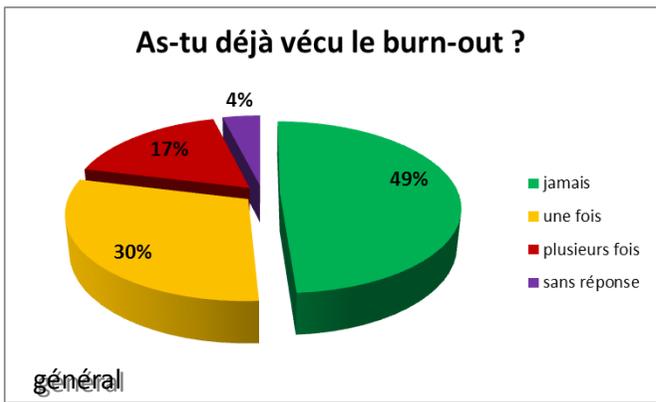
Plus de postes d'encadrants serait-ce un "levier d'efficacité" en ZEP ?



2nd degré

4. COMPARATIF SUR LE BIEN-ÊTRE DES PERSONNELS





ANALYSE DU COMPARATIF 1ER ET 2ND DEGRÉS

Cet affinage et ce comparatif implique un travail d'interprétation plus important que l'analyse des résultats globaux.

En effet, si sur nombre de sujets les réponses ne présentent pas de différence significative entre 1er et 2nd degrés, sur quelques sujets cependant les différences sont notables.

Ces sujets sont: **le sentiment de pénibilité, la dégradation des conditions de travail, l'influence d'ECLAIR et de la part modulable sur l'équipe, la pression ressentie.**

1. LE SENTIMENT DE PÉNIBILITÉ

Les enseignants du 2nd degré présentent un plus fort sentiment de pénibilité de leur travail:

- **17% des PLC** disent que leurs conditions sont "pénibles" contre **9% des PE**, qui sont plus nombreux à les trouver "plutôt pénibles" (**63% contre 53%**)

- Ce résultat peut-être mis en lien avec la **plus grande prévalence du burn-out chez les collègues du secondaire (55% contre 45% dans le primaire)** ainsi que la **moindre motivation des PLC à continuer à travailler en ZEP (53% contre 79% des PE)**

2. DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Ce sont les enseignants du 1er degré qui ont le plus vu leurs conditions de travail se dégrader (**59% contre 47% pour les PLC**)

- **76% des PE contre 58% des PLC** considèrent que leur charge horaire a augmenté. A noter qu'une bonne partie de la charge horaire des PE est annualisée (108 heures), ce qui n'est pas le cas pour les enseignants du 2nd degré)

- **92% des PE contre 80% des PLC** considèrent que le travail administratif a augmenté.

3. AMBIANCE DE TRAVAIL

Les enseignants du 2nd degré présentent un plus fort sentiment de détérioration de l'ambiance de travail en lien avec le pilotage ECLAIR:

- **47% des PLC contre 32% des PE** jugent que l'ambiance de travail s'est détériorée avec ECLAIR

- **72% des PLC contre 63% des PE** jugent que la part modulable crée un mauvais climat et **divise l'équipe**. A noter que le montant des sommes versées au titre de la part modulable dans le 2nd degré est bien plus important que dans le 1er degré.

4. LE SENTIMENT DE PRESSION

La différence la plus notable mise en évidence par l'affinage concerne **le sentiment de pression au travail, beaucoup plus fort chez les enseignants du 1er degré que dans le 2nd degré:**

- **86% des PE se sentent sous pression contre 64% des PLC** et **35% des PE** disent ressentir "beaucoup" de pression contre **17%** des PLC

- seuls **8% des PE** disent ne pas ressentir de pression, contre **28%** des PLC.

Cette différence notable peut certainement être mise en relation avec la différence notée plus haut concernant la dégradation des conditions de travail.