



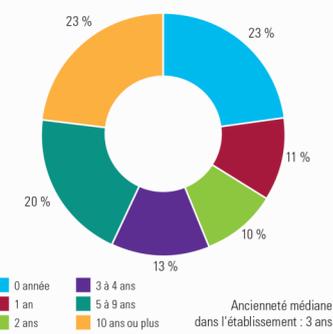
Quels personnels en Éducation prioritaire ?



Des enseignant-es plus jeunes

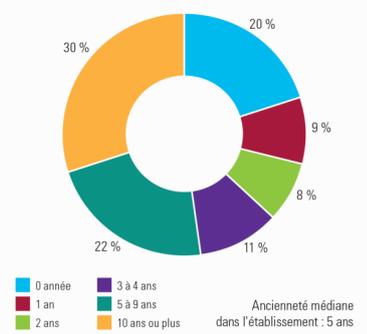
La part des enseignant-es de moins de 30 ans affecté-es dans au moins un établissement relevant de l'Éducation prioritaire est supérieure à celle de l'ensemble des enseignant-es : 32 % dans le premier degré, 23 % dans le second degré. Les établissements en Éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignant-es que les autres établissements.

Figure 2.14a - Répartition des anciennetés dans l'établissement, des titulaires et non-titulaires 1^{er} degré, du secteur public, ayant au moins une affectation en éducation prioritaire en 2017-2018



► Lecture : 20 % des enseignants 1^{er} degré avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ ont de 5 à 9 ans d'ancienneté dans leur établissement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

Figure 2.14b - Répartition des anciennetés dans l'établissement, des titulaires et non-titulaires 1^{er} degré, du secteur public, n'ayant aucune affectation en éducation prioritaire en 2017-2018

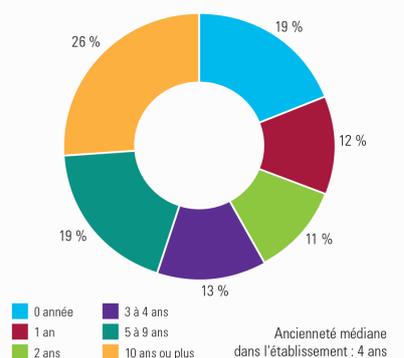


► Lecture : 22 % des enseignants 1^{er} degré n'ayant aucune affectation dans un établissement en REP ou REP+ ont de 5 à 9 ans d'ancienneté dans leur établissement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

L'âge médian dans le premier degré (39 ans) et celui dans le second degré (38 ans) y sont proches. Cependant, les enseignant-es les plus âgés n'en sont pas absents : un quart des enseignant-es y ont plus de 45 ans, que ce soit dans le premier ou le second degrés.

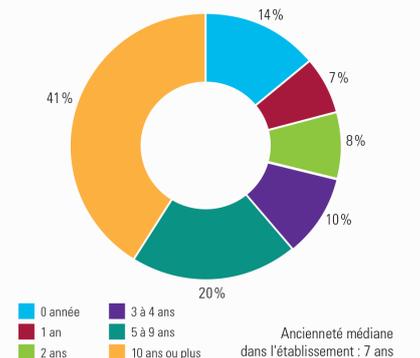
L'ancienneté médiane dans l'école ou l'établissement est moins élevée en Éducation prioritaire que dans les écoles ou établissements hors Éducation prioritaire, ce qui montre que le *turn-over* y est plus important. En outre, un-e enseignant-e non titulaire sur cinq a une affectation en Éducation prioritaire ; ils et elles sont notamment très surreprésenté-es en REP+.

Figure 2.15a - Répartition des anciennetés dans l'établissement, des titulaires et non-titulaires 2nd degré, du secteur public, ayant au moins une affectation en éducation prioritaire en 2017-2018



► Lecture : 19 % des enseignants 2nd degré avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ ont de 5 à 9 ans d'ancienneté dans leur établissement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

Figure 2.15b - Répartition des anciennetés dans l'établissement, des titulaires et non-titulaires 2nd degré, du secteur public, n'ayant aucune affectation en éducation prioritaire en 2017-2018



► Lecture : 20 % des enseignants 2nd degré n'ayant aucune affectation dans un établissement en REP ou REP+ ont de 5 à 9 ans d'ancienneté dans leur établissement.
 ► Champ : France métropolitaine + DOM ; secteur public ; titulaires et non-titulaires ; hors enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement ; et uniquement enseignants affectés sur des établissements scolaires.
 ► Source : MENJ-MESRI-DEPP, BSA (base statistique des agents), novembre 2017.

Ce constat n'est pas nouveau et le rapport de l'Inspection générale de 2006 notait que la proportion des jeunes enseignant-es affecté-es dans les ZEP était très importante (34 % de moins de 30 ans contre 18% hors Éducation prioritaire). En 2014, le CIMAP¹, dans son rapport diagnostic sur la politique de l'Éducation prioritaire, fait le même constat : « La jeunesse des enseignant-es (18% de moins de trente ans en collège pour 11% hors Éducation



Quels personnels en Éducation prioritaire ?



prioritaire et 16% des professeur-es des écoles de moins de trente ans pour 10% hors Éducation prioritaire), est à la fois une ressource liée à leur dynamisme et une difficulté car c'est au bout de trois ans que les professeur-es approchent leurs meilleures performances (Gordon, Kane, Staiger, Identifying effective teachers using performance on the job, 2006).

Le turn-over des équipes est également préjudiciable. Il s'agit tout d'abord d'attirer et de retenir des professeur-es motivé-es et efficaces (que l'on distinguera d'expérimenté-es car cela a déjà été essayé sans succès) », confirmant les analyses de l'Inspection générale en 2006. L'avis général est qu'aucune incitation financière ne suffirait à elle seule à faire venir en nombre dans les établissements les plus difficiles **des enseignant-es dits expérimenté-es et rien ne prouve, d'ailleurs, que ces enseignant-es soient mieux préparé-es à y enseigner** ».

Lorsqu'ils et elles ont choisi de travailler en Éducation prioritaire, les enseignant-es sont motivé-es, enthousiastes et disposent de l'énergie nécessaire pour exercer dans des établissements où les conditions de travail sont plus difficiles qu'ailleurs, ce qui peut se révéler « usant ».

Un quart de ces collègues ont fait le choix de se stabiliser dans ces établissements depuis plus de 10 ans et en ont tiré une expérience précieuse. Particulièrement motivé-es, ces collègues constituent une vraie richesse, notamment pour les enseignant-es fraîchement nommé-es et peu expérimenté-es qui arrivent dans l'équipe.

Des personnels formés

L'Éducation prioritaire a besoin de personnels formés. Formation initiale et formation continue, sacrifiées ces dernières années, doivent absolument être relancées. L'accès à la formation continue doit y être facilité, ouvrir sur les apports de la recherche et doit pouvoir se dérouler sur site. Donner du temps aux personnels doit aussi permettre les échanges et la mise en commun de pratiques.

Enfin, la formation doit viser le renforcement de la professionnalité enseignante, et non pas l'application de priorités ministérielles.

Susciter le volontariat et favoriser la stabilité

- Prévoir un meilleur accompagnement des jeunes professeurs-es affectés dans ces établissements en renforçant la formation initiale, mais aussi continue sur le temps de travail.
- Octroyer une décharge de service dans toutes les écoles et établissements de l'EP.
- Mettre en place des temps de concertation et d'échange entre les jeunes enseignant-es et leurs collègues plus expérimenté-es.
- Améliorer sensiblement les conditions de travail : effectifs, concertations...
- Accorder aux personnels un avantage financier sous forme de NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) et un avantage spécifique d'ancienneté (ASA) hors contingent, ainsi qu'une bonification de mutation qui ne déséquilibre pas le barème du mouvement.
- Revenir sur le recrutement par le chef d'établissement et les postes à profil.
- Établir un climat de confiance en supprimant les dispositifs mettant les collègues en concurrence (les primes modulables, par exemple), les hiérarchies intermédiaires, les évaluations des personnels recrutés sur lettre de mission.
- Mettre les collègues en situation de choisir plutôt que de subir d'enseigner en Éducation prioritaire. La FSU dénonce la mise en place de nouvelles modalités de mouvement des personnels, imposées par les lignes directrices de gestion, qui ont souvent fait disparaître des bonifications liées à l'exercice en Éducation prioritaire qui permettaient de stabiliser les équipes.

¹CIMAP: Comité Interministériel pour la Modernisation de l'Action Publique