

# Audit « flash » sur le Pacte enseignant Cour des comptes

*La Cour des comptes réalise un audit « flash » sur le Pacte enseignant, visant à évaluer sa mise œuvre dans les établissements publics et privés sous contrat.*

*Dans ce cadre, les membres de la Cour des comptes ont souhaité recueillir l'avis des organisations syndicales du privé, lors d'un entretien commun consacré à l'enseignement catholique.*

## 1. Introduction

Le Pacte est un dispositif récent, mis en place à la rentrée 2023.

Les modalités de mise en œuvres sont précisées dans le [BO 30 du 27 juillet 2023](#) et détaillées dans un [article du Ministère de l'Éducation nationale](#).

Lors de sa présentation, le Pacte a fait l'objet de nombreuses critiques unanimes des organisations syndicales du public et du privé, ayant conduit notamment au [boycott du CSA ministériel le 31 mai 2023](#) et au [boycott du CCMMEP du 2 juin 2023](#).

Dans le communiqué intersyndical, nous écrivons à l'époque :

*« L'ensemble des élus des organisations syndicales au CCMMEP – Fep-CFDT, Snec-CFTC, SPELC et CGT-EP, ont décidé de quitter la séance vendredi 2 juin, lors de l'examen des textes du Pacte que le ministère souhaite imposer aux enseignants.*

*Nos organisations syndicales refusent la logique du Pacte qui reprend l'idée de « travailler plus pour gagner plus », dégrade les conditions d'exercice de nos métiers, accentue les inégalités entre les femmes et les hommes, entre les enseignant-es du premier et du second degré. Elles dénoncent aussi la mise en concurrence des collègues, et, en l'absence d'instance de concertation dans les établissements, elles mettent en garde contre une mise en œuvre propice à des dérives dans l'enseignement privé. »*

Que s'est-il alors passé à la rentrée 2023 ?

Selon les statistiques issues de l'Éducation nationale ([Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2023-2024](#)), 29 % des enseignant-es du 2nd degré ont adhéré au Pacte enseignant en 2023-2024, avec une disparité entre le public (24%) et le privé (48%).

Le Pacte enseignant peut donc sembler avoir été davantage plébiscité dans le privé sous contrat. La réalité des retours de nos collègues éclaire néanmoins sur les raisons de ce « choix », que nous détaillerons par la suite.

La rentrée 2024 a elle été marquée par la division par deux du nombre de Pactes disponibles, et l'effondrement du nombre d'HSE et IMP avec là encore des conséquences sur le terrain dans les établissements.

Pour cet audit, la CGT Enseignement privé a choisi de sonder ses adhérent·es (1<sup>er</sup> degré, 2<sup>nd</sup> degré Éducation nationale et des établissements agricoles). Les constats suivant sont l'expression de nos collègues dans le cadre de cet audit flash.

## 2. Les constats de la CGT Enseignement privé

**Dans la mise en place du Pacte, certains points sont perçus comme positifs par les collègues ...**

Pour les collègues qui ont signé un Pacte, la 1<sup>ère</sup> justification a été d'être dorénavant « *rémunéré·e pour quelque chose qui était fait jusqu'à présent gratuitement dans l'établissement* ».

Cela n'est pas très étonnant puisque l'existence de l'Enseignement privé sous contrat contribue à la mise en concurrence des établissements et le statut des enseignant·es du privé, la part des précaires, ... fait qu'il existe une forme de pression exercée sur les personnels pour en faire plus afin de ne pas perdre d'heures et donc de classes. Le chantage de la menace à l'emploi induit un bénévolat (contraint) plus important dans les établissements privés sous contrat. Le Pacte a donc été l'opportunité de reconnaître l'investissement des collègues (voyages, sorties, projets innovants, ...) et de répondre à cette problématique, mais à quel prix (*voir infra*).

Surtout, la première motivation de nos collègues a été celle de voir une opportunité d'améliorer leur rémunération afin de pallier la faiblesse des salaires. C'est particulièrement le cas pour nos collègues professeur·es documentalistes ou du 1<sup>er</sup> degré, qui ne peuvent prétendre aux heures supplémentaires, contrairement au enseignant·es du 2<sup>n</sup> degré.

**... Néanmoins, une très grande part des retours sont très critiques concernant ce Pacte et pointent des problèmes à résoudre.**

- **Les RCD, un non-sens pédagogique la plupart du temps ...**
  - ce n'est pas un système construit mais une garderie d'urgence (permet simplement de mettre un·e professeur·e devant des élèves quand un·e enseignant·e est absente, sans critère pédagogique particulier.
  - cela s'apparente plus à une garderie (payée plus chère), permettant au passage des économies aux OGEC (réduction de la contrainte des études et surveillances)
  - une réalité qui conforte ce point de vue : lorsqu'un·e enseignant·e d'une discipline est absent·e, iel peut être remplacé·e par un·e collègue d'une autre discipline, et qui peut ne pas faire partie de l'équipe de la classe (et donc connaître les élèves). Quelle cohérence ?

- Lors d'une absence imprévue, les maîtres ayant signé un Pacte RCD sont sollicités avec parfois un délai très court (veille pour le lendemain), ne permettant pas une préparation sérieuse d'une telle intervention
  - cela crée des contraintes organisationnelles déplacer des cours, car priorité au RCD
- **Un outil de management qui nuit aux relations entre collègues et renforce le pouvoir du-de la chef-fe d'établissement**
    - la réduction du nombre de Pactes à la rentrée 2024 a conduit les directions à devoir faire des choix pour leur attribution. Ceci renforce donc le pouvoir des directions, met les collègues en concurrence et peut générer des tensions entre elles eux.
    - Dans certains cas, l'attribution est qualifiée au sein des équipes comme du favoritisme. La direction n'ayant pas de compte à rendre ...
    - cette attribution de Pacte est totalement opaque quant à qui en a, combien et pour quelles missions/projets. Il n'y a aucune instance d'information ou de contrôle (même dans les établissements ayant un CSE), ce qui renforce ce pouvoir de direction et crée parfois un sentiment d'injustice lorsqu'un collègue n'obtient pas de Pacte.
    - C'est aussi un élément permettant de diviser les équipes, de mettre les collègues en concurrence (s'ils veulent que leur projet puisse bénéficier d'un Pacte l'année suivante) et est un élément de pression avec menace potentielle de non reconduction l'année suivante
    - si l'attribution de fait l'objet d'aucun contrôle, la réalisation non plus. Parfois un Pacte a pu ne pas être réalisé entièrement et selon les cas, soit le-la chef-fe d'établissement valide les heures malgré tout, soit demande de les faire d'une autre manière, induisant une différenciation de traitement entre les collègues.
    - management variable selon les établissements: parfois le-la chef-fe d'établissement impose ou met la pression pour qu'un-e enseignant-e accepte un pacte, parfois, il y a plus de candidat-es que de moyens et les critères de sélections relevant d'un choix du-de la chef-fe d'établissement, cela crée des frustrations.
    - Nous avons un retour d'un-e collègue qui s'est vu-e reprocher lors de son rdv de carrière de ne pas avoir accepté de signer un Pacte, ce à quoi nous nous opposons
    - concernant les Pactes sur projet / missions, le nombre d'heures n'étant pas nécessairement quantifiable, cela conduit parfois à une multiplication de réunions qui augmentent le temps de travail de manière conséquente
    - des collègues d'une équipe peuvent ne pas avoir de Pacte (et le vouloir) quand d'autres s'en verront attribuer 2 ou 3 !
  - **Une source d'inquiétude pour certain-es collègues ...**
    - chez certain-es collègues, stress de ne pas être sûr-e de réussir à respecter l'engagement pour

- des raisons indépendantes de leur volonté (notamment d'avoir à rembourser ce qui a été perçu)
- pour certain·es collègue·s, les heures non effectuées en 23-24 ont été demandées en 24-25, ce qui est contraire au texte. D'autres fois, le·la chef·fe d'établissement valide même si les heures n'ont pas été faites. Là encore, opacité...
- des collègue·s ayant choisi de signer un Pacte pour des raisons financières s'inquiètent de la reconduction ou non l'année suivante (soit de par le choix de la direction, soit de par les moyens attribués par le rectorat)
- **Un sujet de tension au sein des équipes**
  - Des collègue·s cumulant 2 ou 3 pactes (voire 6 la première année en lycée pro) quand d'autres se voient refuser d'en effectuer un
  - au sein de l'établissement, clivage entre les enseignant·es pacté·es et les non pacté·es. Les premier·es étant « mieux vu·es », perçu·es comme volontaires contrairement aux autres, perçu·es comme moins impliqués·es, voire paresseux·euses.
  - Lors de la répartition des Pactes, priorité donnée aux RCD, limitant de fait les Pactes pour les projets innovants/ pédagogiques. Se pose donc la question de l'arbitrage... et on revient sur la question de l'opacité
- **Inégalité femmes/hommes**
  - des collègue·s, particulièrement des mères seules avec enfants, déjà très sollicitées dans leur vie personnelles, ne peuvent se dégager du temps pour signer un Pacte, bien qu'étant parfois dans un besoin financier.
  - Le 1<sup>er</sup> degré, très féminisé (plus de 9 enseignant·es sur 10 sont des femmes) avec un accès moins facile au Pacte au regard des ORS du 1<sup>er</sup> degré
- **Détournement du Pacte**
  - des directions qui s'attribuent des Pactes pour ... gérer les Pactes !!! au motif que leurs homologues du public ont une prime, contrairement aux directeur·trices des établissements privés sous contrat
  - des Pactes « exotiques » au nom de l'innovation pédagogique (« référent JO 2024 » , « jardinage » ou pour des missions liées à un financement Ogec (coordonnateur) ; des pactes Ecole ouverte pour enseigner pendant les vacances
  - un Pacte qui finance un projet se déroulant sur temps de classe = double financement ou encore un Pacte utilisé pour compléter la rémunération des professeurs principaux
  - un Pacte utilisé en LP pour les visites de PFMP
  - dans un établissement, mise en place de Devoir Fait, avec des enseignant·es ayant signé un Pacte, mais payant pour les familles
  - utilisation du RCD pour les oraux du DNB en 3<sup>e</sup>

- usage du RCD pour remplacer des grévistes !
- Détournement du Pacte pour RCD à la demande des rectorats (exemple Aix-Marseille) qui dès novembre 24, faute de budget, demande aux CE de remplacer les profs en CLM en prenant sur les pactes RCD, seul moyen pour eux de payer les remplacements de longue durée... Certains profs en complément de service, sur des remplacements, hors pacte, n'ont d'ailleurs pas été payés depuis plusieurs mois !
- Des Pactes de 40h : durée décidée arbitrairement sans texte de référence pour les projets pédagogiques
- Des Pactes utilisés pour l'accompagnement des élèves en situation de handicap lors des examens officiels de fin d'année car il n'y a pas d'AESH
- Des enseignants rémunérés en pacte comme référents discipline pour prendre part au projet d'établissement (mise à jour) ou à l'évaluation du lycée alors que d'autres sont rémunérés par un quart d'IMP

### 3. Bilan et propositions de la CGT Enseignement privé

#### Bilan

Compte tenu des retours que nous avons eu suite à notre sondage, cela confirme ce que nous écrivions au sujet du Pacte :

- un RCD qui n'a pas de sens pédagogique et ne répond pas à l'exigence d'un enseignement de qualité, seulement un effet de communication
- une attribution opaque qui renforce le pouvoir managérial des directions (pression, culpabilisation)
- des tensions au sein des équipes
- une absence de contrôle et de transparence préjudiciable
- une arnaque envers les enseignant·es du fait d'avoir été présenté comme un élément de revalorisation. Le Pacte ne résout en rien la question du manque d'attractivité du métier.

#### Propositions

- La CGT Enseignement privé demande l'arrêt du Pacte ( et de toute forme de contractualisation de missions) et une véritable revalorisation salariale pour toutes et tous, sans contrepartie, avec un dégel du point d'indice et une refonte des grilles
- En attendant, retour à l'utilisation des HSE pour les remplacements
- Mise en place d'un système de contrôle (puisque'il s'agit d'argent public) par les rectorats, les élu·es en CCMA, CCMI-D, et les élu·es dans les CSE des établissements (lorsqu'il y en a) , à l'instar de l'information due pour les IMP. Pour résumer, gagner en transparence.