



# ***Pacte :*** **la vérité par les personnels**



SE-Unsa  
Jeudi 29 février 2024



# Sommaire



**Cadre général**



**Des analyses divergentes selon que l'on a adhéré ou non au *Pacte***



**Raisons évoquées pour ne pas avoir adhéré au *Pacte***



**Raisons évoquées pour avoir adhéré au *Pacte***



**Impact sur le collectif de travail et sur le fonctionnement de l'école ou de l'établissement**



**Impact individuel chez les personnels *pactés***



**Une grande hétérogénéité des réponses et une dispersion des appréciations**



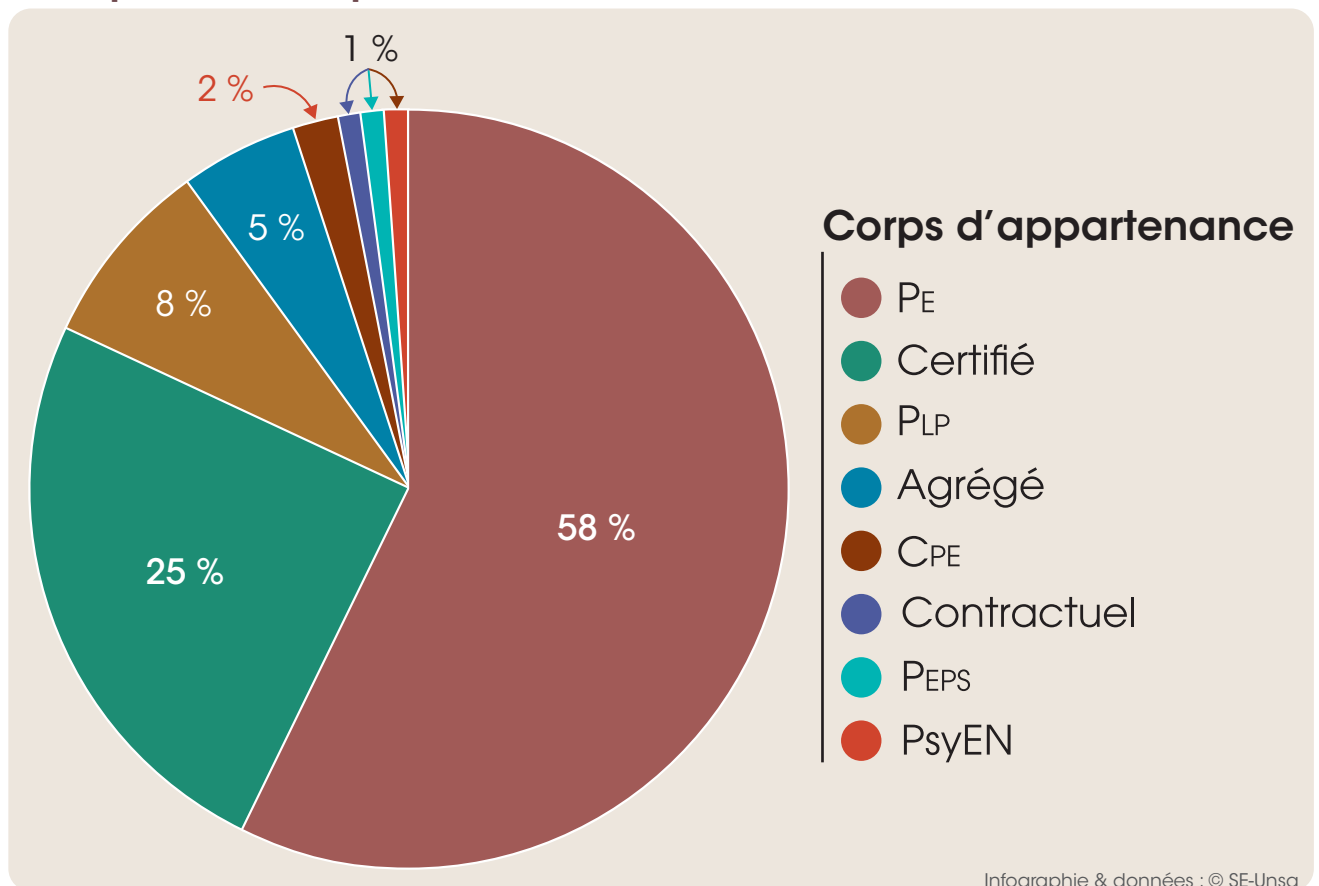
Le *Pacte* s'est mis en place à la rentrée de septembre 2023. Le SE-Unsa a considéré qu'il était nécessaire de donner la parole aux personnels pour qu'ils disent ce qu'ils en pensaient.

Du 8 décembre 2023 au 3 janvier 2024, le SE-Unsa a donc adressé une enquête aux enseignants, CPE et PsyEN, titulaires et contractuels, afin qu'ils puissent décrire la réalité du *Pacte* dans sa mise en œuvre, qu'ils aient accepté ou non des missions *Pacte*.

Les répondants ont été amenés à exprimer les motivations qui ont guidé leurs choix et à témoigner des conséquences qu'ils ont observées dans leur école ou leur établissement.

3 478 personnes ont répondu à l'enquête. Parmi eux, 63 % n'ont pas adhéré au *Pacte* et 37 % y ont adhéré.

## Composition des répondants



La majorité des répondants est issue du premier degré (58 %) contre 40 % dans le second degré (tous corps et lieux d'exercice confondus).



Cette répartition est à mettre en rapport avec la composition de la population enseignante répartie quant à elle en 47 % pour le premier degré et 53 % pour le second degré.

### Répartition femmes-hommes

#### Enquête du SE-Unsa :

- ▶ ▶ Total = 72,6 % femmes
- ▶ 1<sup>er</sup> degré = 79,8 % femmes
- ▶ 2<sup>d</sup> degré = 62,3 % femmes

#### Profession dans son ensemble :

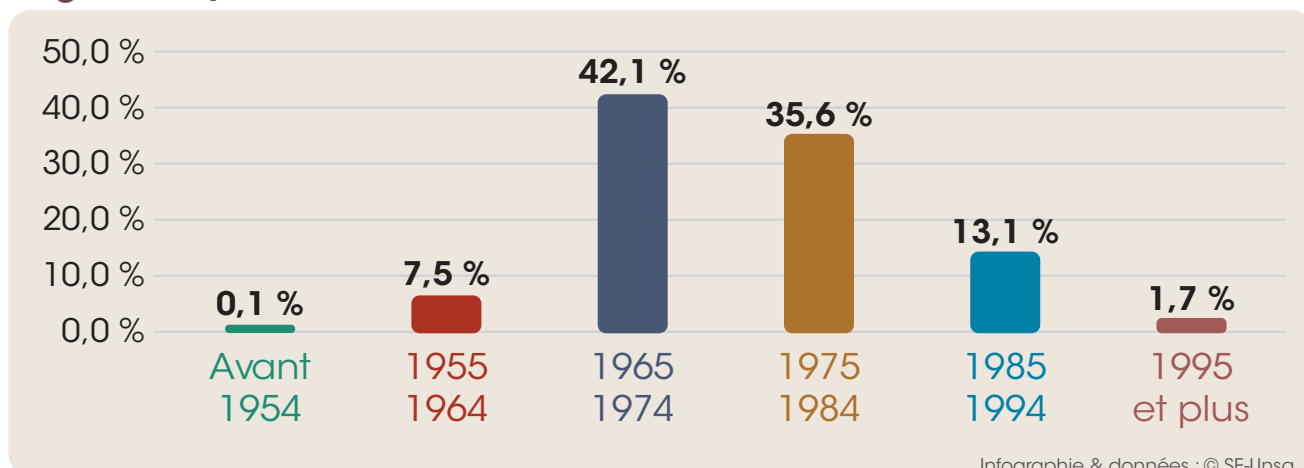
- ▶ ▶ Global = 70,8 % femmes
- ▶ 1<sup>er</sup> degré = 84,3 % femmes
- ▶ 2<sup>d</sup> degré = 58,5 % femmes

Infographie & données : © SE-Unsa

Dans notre enquête, les femmes sont légèrement surreprésentées : 72,6 % de femmes répondants alors qu'elles représentent 70,8 % de la population enseignante en général.

Il est à noter que notre échantillon de répondants est moins féminin que la population enseignante dans le 1<sup>er</sup> degré et c'est l'inverse parmi les répondants du second degré où les femmes sont surreprésentées.

### Âge des répondants



Dans notre échantillon, les moins de 35 ans représentent 8 % des répondants (ils sont 209 à être nés à partir de 1989) alors qu'en population enseignante générale, ils représentent plus de 20 %.

Les plus de 50 ans représentent près de 50 % des répondants. En population enseignante générale, ils ne représentent que 32 %.

Ces quelques éléments indiquent une certaine convergence entre nos répondants et la structure de la population enseignante sans pour autant être un échantillon qui la reflète exactement.



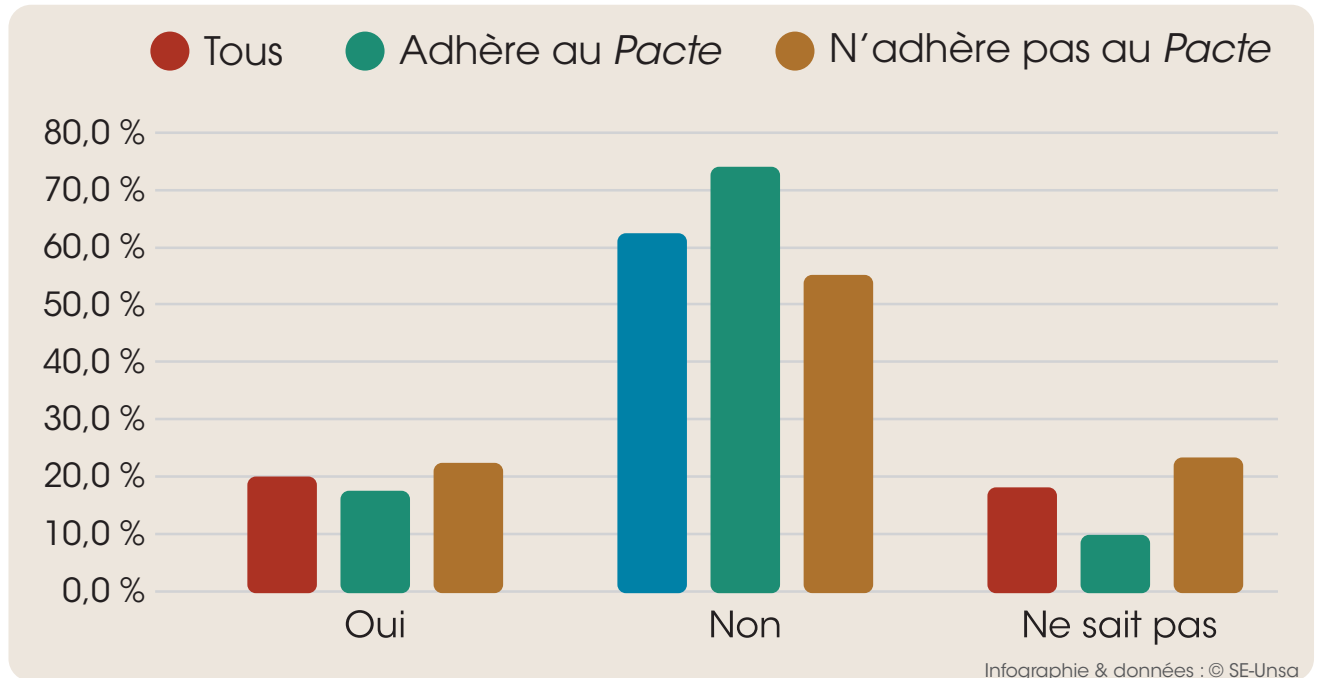
## 2

# Des analyses divergentes selon que l'on a adhéré ou non au *Pacte*

3 questions communes ont été posées au sujet de :

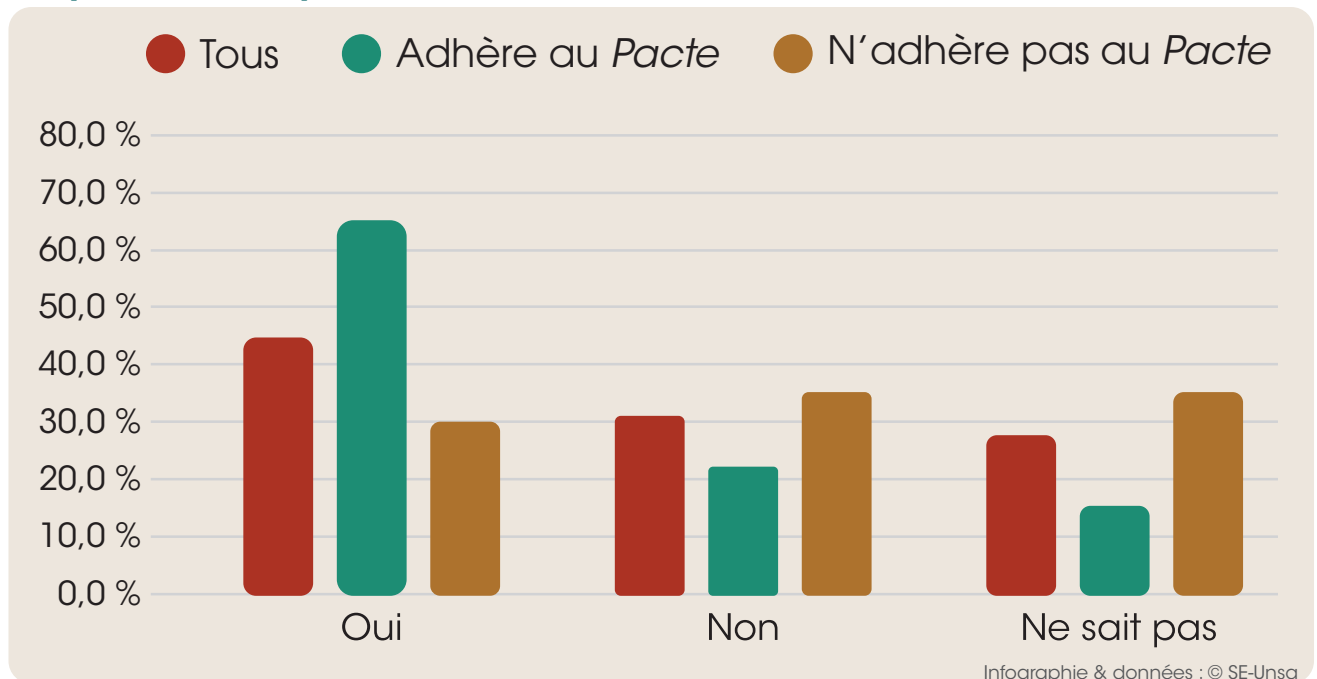
- L'identification de tensions au sujet de la répartition des briques de *Pacte*

### La répartition a donné lieu à des tensions au sein de l'équipe



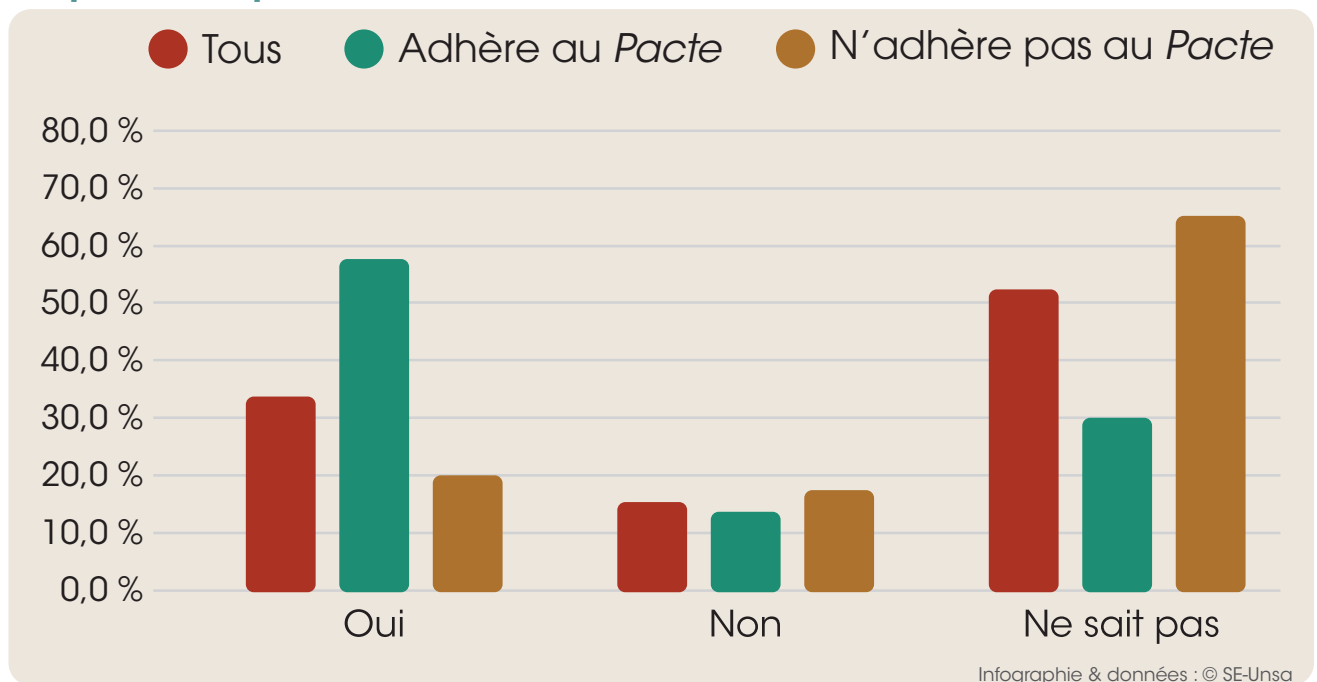
- La transparence de la répartition

### Répartition transparente



## • Enfin, le caractère équitable ou non de cette répartition

### Répartition équitable



Le premier enseignement que nous pouvons tirer est que pour ces 3 questions communes aux répondants, il y a un biais selon que l'on adhère ou pas au *Pacte*.

Ceux qui ont adhéré ont moins repéré de tensions et ont estimé que la répartition avait été plus transparente et plus équitable.

En ce qui concerne les tensions, l'ensemble des répondants ont majoritairement identifié que cela n'avait pas donné lieu à des tensions. Cependant, 20 % des établissements ont néanmoins connu des tensions sur le sujet.

Au sujet de la transparence et l'équité, seuls les enseignants répondants *pactés* sont majoritaires à apporter une appréciation positive.

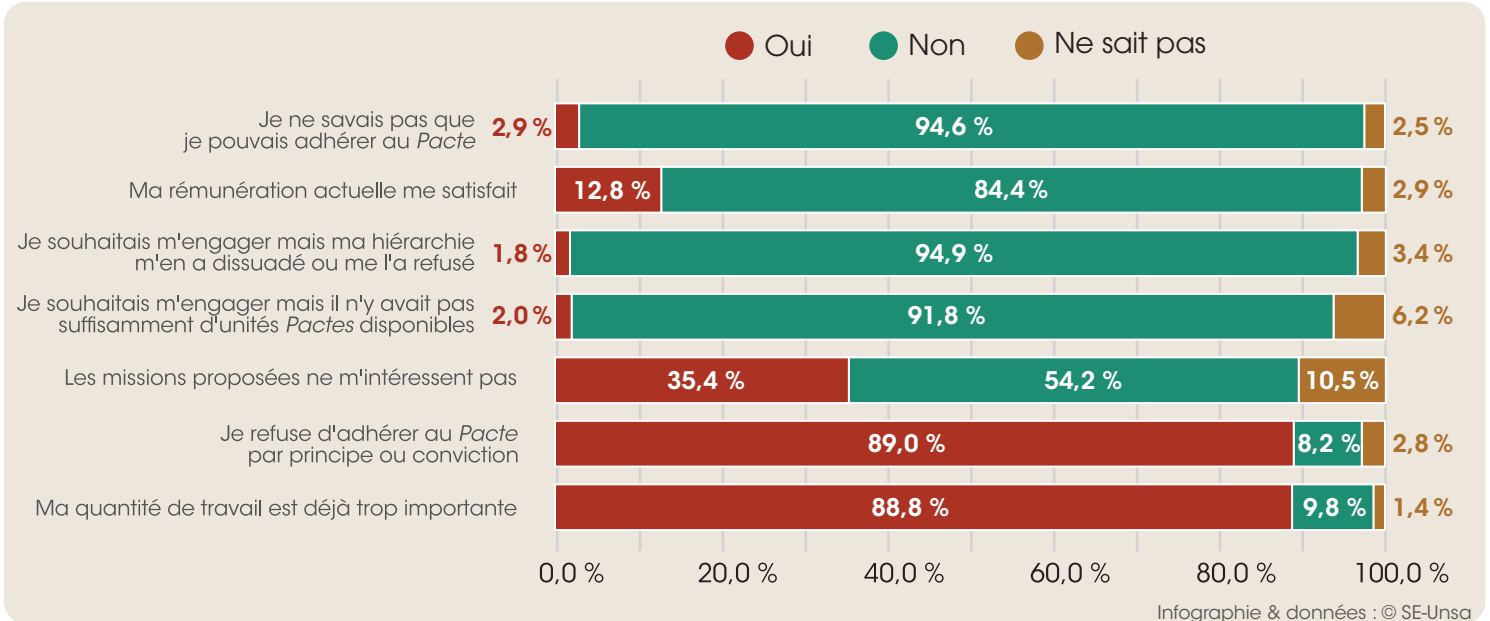
Les *non-pactés* estiment majoritairement que la répartition n'a pas été transparente. Quand à l'équité, ils sont encore plus nombreux parmi les *non-pactés* à ne pas savoir si la répartition a été équitable (+ de 60 %).



# 3

## Raisons évoquées pour ne pas avoir adhéré au *Pacte*

### Les raisons pour lesquelles je n'ai pas adhéré au *Pacte*



90 % des répondants justifient leur refus d'adhérer au *Pacte* *par principe ou conviction* et parce que *la charge de travail est déjà trop importante*. Ces éléments semblent indiquer qu'idéologiquement, beaucoup de nos collègues ont refusé d'adhérer au *Pacte*.

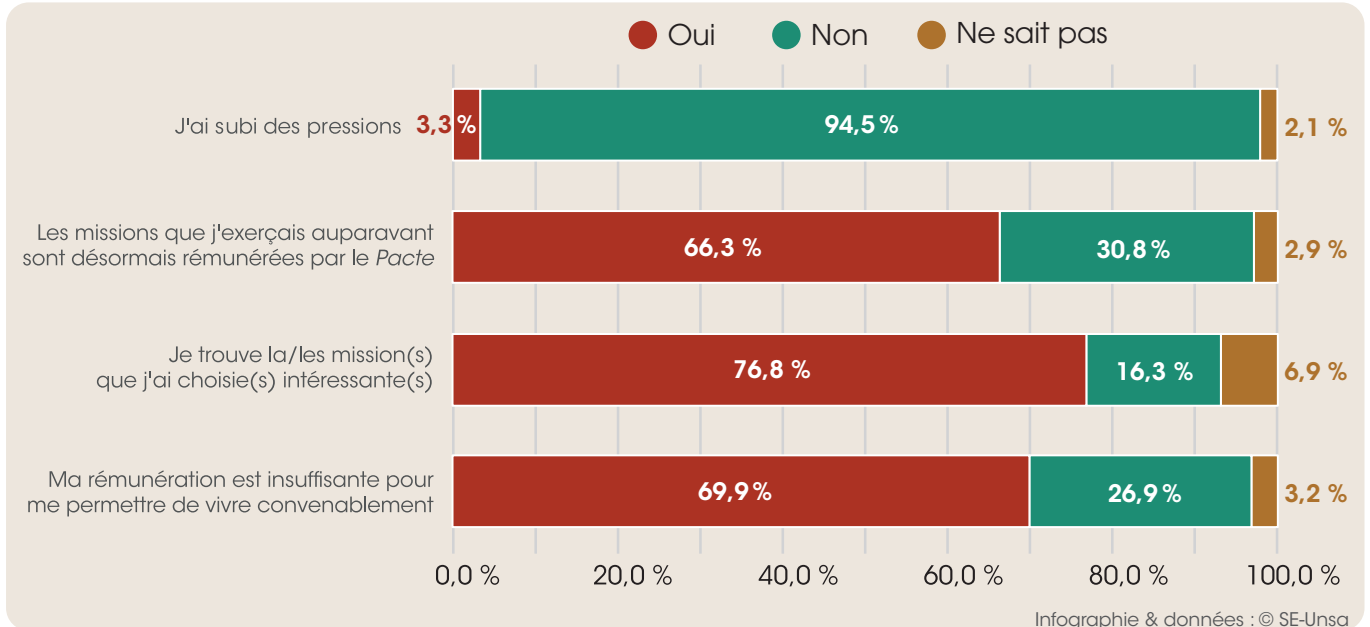
Mais ils ont aussi souligné que, bien que n'adhérant pas au *Pacte*, leur rémunération actuelle ne les satisfaisait pas (85 %).



# 4

## Raison évoquées pour avoir adhéré au *Pacte*

### Les raisons pour lesquelles j'ai adhéré au *Pacte*

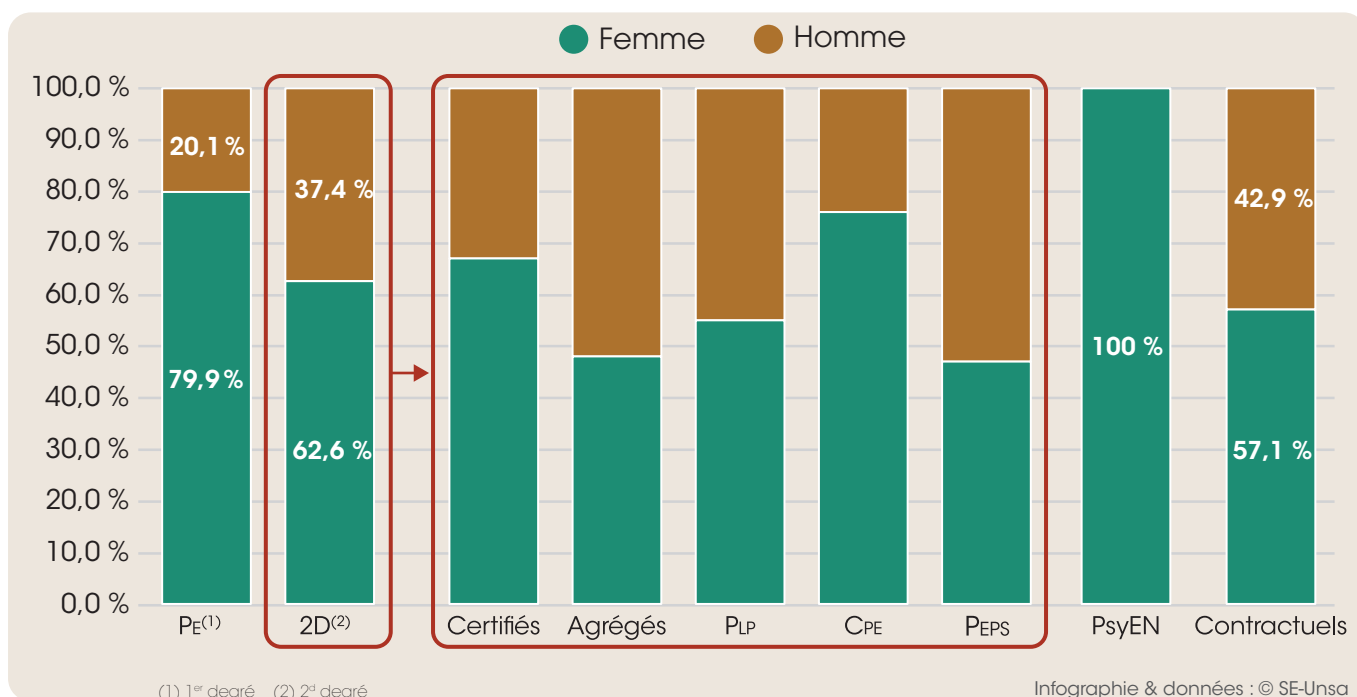


Si la question de la rémunération insuffisante est l'un des motifs majoritairement choisi (près de 70 % des répondants), on peut noter, avec une certaine surprise, qu'encore plus de répondants ont déclaré trouver les missions intéressantes (77 %) et que 66 % des missions désormais rémunérées par le *Pacte* correspondent à des missions qu'ils exerçaient précédemment mais qui n'étaient pas nécessairement rémunérées.





## Quelle proportion femmes/hommes parmi les répondants qui ont adhéré au *Pacte* ?



Le SE-Unsa avait pointé que les femmes risquaient d'avoir moins accès à cet élément de rémunération que les hommes.

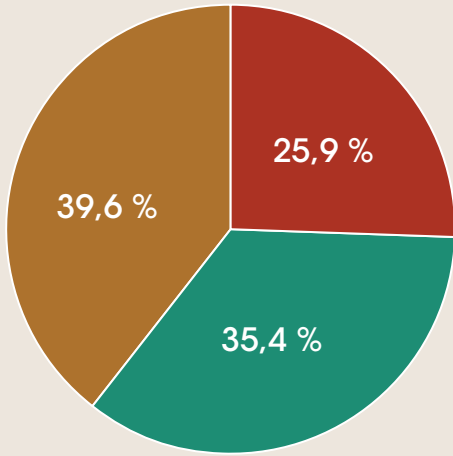
Or, notre enquête nous permet de constater *in fine* que, globalement, elles sont un peu plus nombreuses à avoir adhéré au *Pacte* qu'en population enseignante globale. En revanche, dans le 1<sup>er</sup> degré, la représentation globale est moins importante qu'en population enseignante générale.



# 5

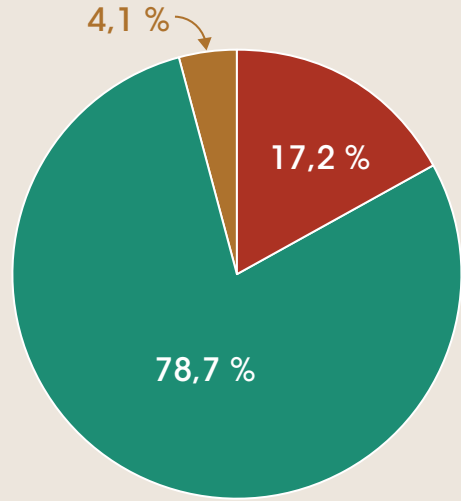
## Impact sur le collectif de travail et sur le fonctionnement de l'école ou de l'établissement

Mes collègues signataires du *Pacte* sont moins disponibles pour travailler en collectif



Infographie & données : © SE-Unsa

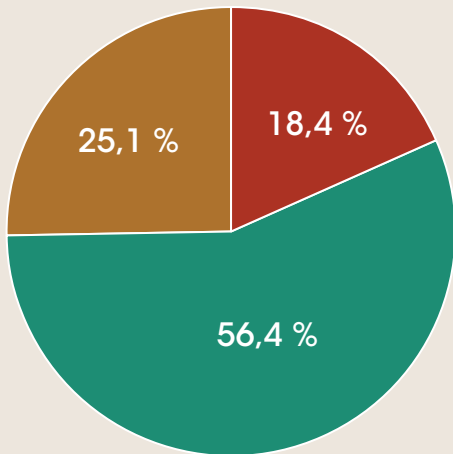
Je suis moins disponible pour travailler en collectif



Infographie & données : © SE-Unsa

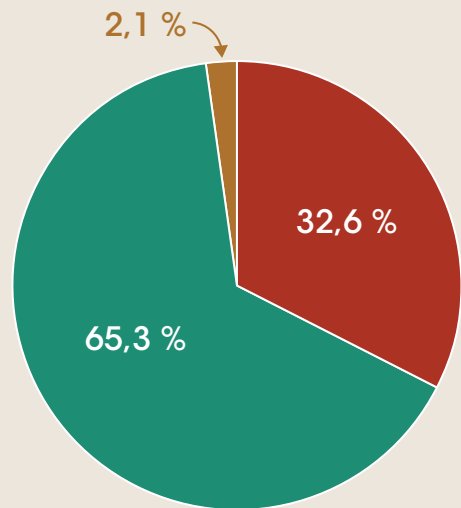
● Oui ● Non ● Ne sait pas

La participation de mes collègues au *Pacte* impacte les heures des réunions et a des conséquences négatives sur mon emploi du temps



Infographie & données : © SE-Unsa

La participation au *Pacte* impacte les heures des réunions et modifie mon emploi du temps



Infographie & données : © SE-Unsa

Les collègues *non pactés* estiment pour un peu plus d'un quart d'entre eux que leurs collègues *pactés* sont moins disponibles, alors que les collègues *pactés* ne sont que 17 % à le considérer.

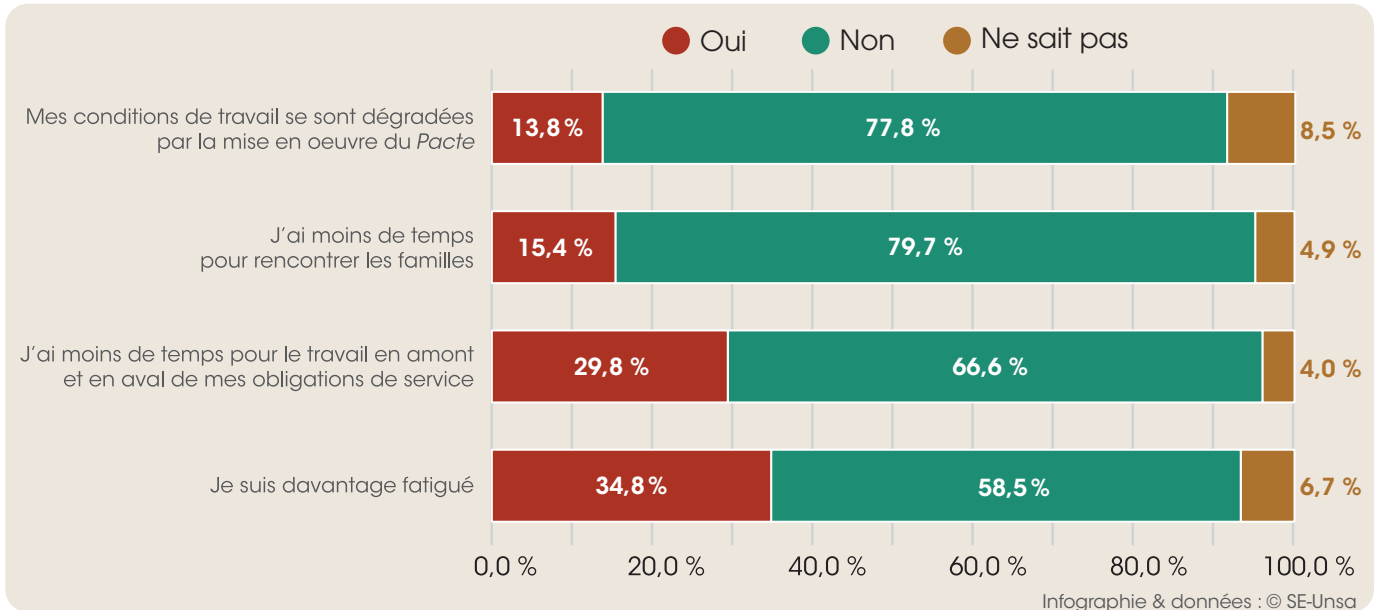
Lorsqu'on regarde l'impact collectif (heures de réunion et modification de l'emploi du temps), parmi les *non-pactés*, ils sont 54 % à ne pas le constater. La proportion est plus importante parmi les enseignants *pactés* (65 %).



# 6

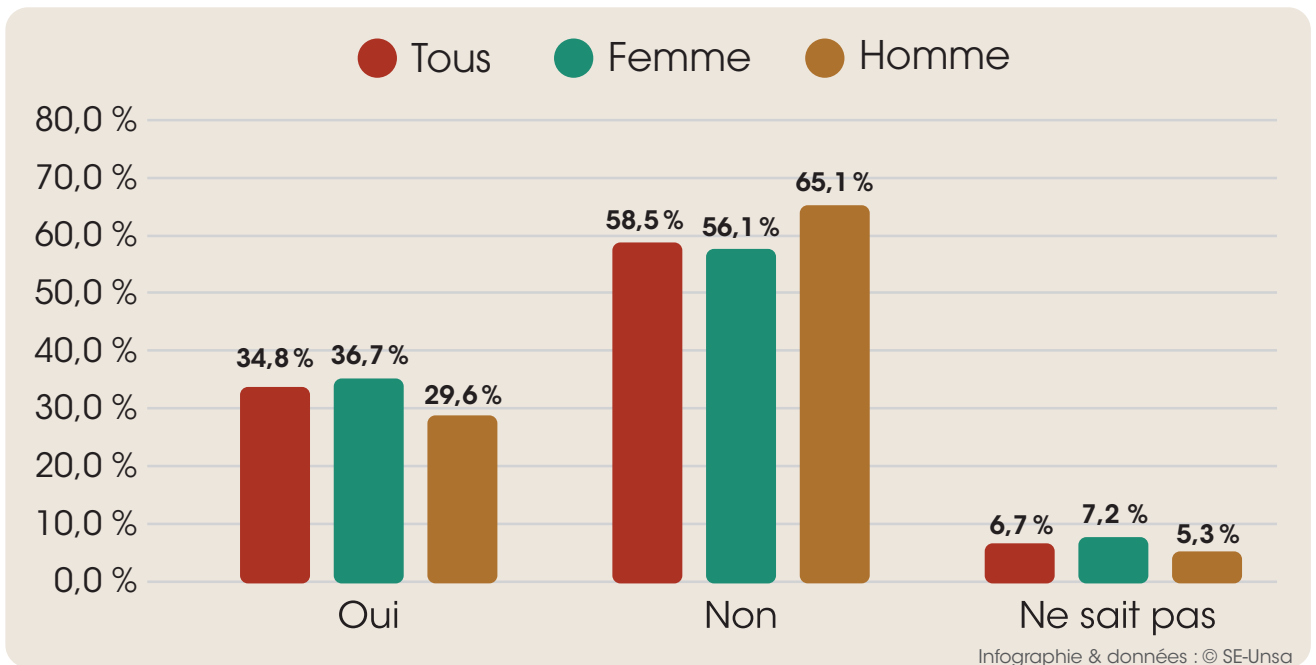
## Impact individuel chez les personnels *pactés*

### Impact sur mes conditions de travail



On constate que les collègues ne décrivent pas majoritairement une dégradation de leurs conditions de travail même si les notions de *temps insuffisant* et de *fatigue* sont plus marquées. Elles ne constituent cependant pas des réponses majoritaires.

### Je suis davantage fatigué



L'enquête permet également de faire un focus par genre pour voir si les femmes se déclarent plus impactées dans leurs conditions de travail que les hommes.

Or, nous ne constatons pas de différence significative à l'exception de la question de la fatigue : les femmes répondantes l'ont davantage évoquée (36,7 % contre 29,6 % pour les hommes).





## Une grande hétérogénéité des réponses et une dispersion des appréciations

Un champ libre était à la disposition des répondants. Ils s'en sont largement emparé, et la première analyse permet de dégager quelques tendances qui indiquent **une très forte dispersion dans leurs appréciations** que certains éléments statistiques présentés précédemment avaient tendance à écraser.

**Majoritairement, la perception du Pacte** par les répondants est **mitigée voire négative** et le dispositif suscite beaucoup d'inquiétudes, voire parfois de l'hostilité, même si certains enseignants le décrivent également comme très positif.

Un élément se dégage nettement : bon nombre des enseignants qui ont adhéré au *Pacte* pour des raisons financières y demeurent opposés sur le principe. Il apparaît clairement que, pour beaucoup, **il s'agit d'un dispositif qui ne sera finalement ni bénéfique pour les enseignants ni pour les élèves.**

Certains points qui ressortent moins comme la dégradation du climat au sein des équipes dans les établissements ont davantage été développés en commentaire libre, avec notamment la question des pressions qu'ont pu subir nos collègues et le caractère inégalitaire du *Pacte* tant dans la répartition entre les territoires, les établissements mais également entre les personnels.

