



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL

DE L'ALIMENTATION

DE L'AGRICULTURE

ET DES ESPACES RURAUX

Mission flash relative à la mise en œuvre du Pacte enseignant au sein de l'enseignement agricole technique.

Juin 2026

Etabli par

Naida DRIF,
Inspectrice générale

Marie MOREL,
Inspectrice générale

Rapport CGAAER n° 26064

Le présent rapport est un rapport du Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux (CGAAER) régi par les dispositions du décret n° 2022-335 du 9 mars 2022 relatif aux services d'inspection générale ou de contrôle et aux emplois au sein de ces services. Il exprime l'opinion des membres du CGAAER qui l'ont rédigé en toute indépendance et impartialité comme l'exigent les règles de déontologie qui leur sont applicables en application de l'article 17 du décret sus cité. Il ne présage pas des suites qui lui seront données par le Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Souveraineté alimentaire.

Synthèse

Déployé à la rentrée 2023-2024, le Pacte enseignant a été décliné, dans l'enseignement technique agricole, au sein de 411 établissements, au bénéfice de près de 12 500 personnels enseignants et 110 000 apprenants, de la classe de 4^{ème} au BTS. Il associe une revalorisation générale de rémunération (« part socle ») à un engagement volontaire pour accomplir des missions complémentaires (« part fonctionnelle » ou « Pacte »).

Réalisée en cinq semaines, la mission s'est basée sur des données disponibles auprès de la DGER, une enquête lancée auprès des chefs d'établissements relevant du périmètre du Pacte et des échanges avec plus d'une centaine d'acteurs institutionnels et de terrain ; pour les raisons de délai, elle a privilégié le mode d'enquête qualitative sous forme de groupes témoins avec les personnels enseignants, équipes de direction, enseignants, conseillers principaux d'éducation, parents d'élèves, élèves et étudiants.

Le premier constat est celui d'une adhésion forte au dispositif. Malgré les réserves exprimées au lancement du Pacte et des débats parfois sensibles dans les établissements, les deux tiers des enseignants se sont engagés dans le dispositif au cours des deux premières années, soit le double de la proportion observée au sein des personnels de l'éducation nationale. La participation reste majoritaire en 2025-2026, malgré un contexte marqué par des incertitudes au plan budgétaire.

Cette adhésion répond d'abord à un besoin de reconnaissance d'activités pour partie déjà réalisées par le passé et ne donnant pas lieu à rémunération. Le dispositif est attractif pour les volontaires ; la revalorisation socle représente un gain d'au moins 125 euros nets mensuels. La part fonctionnelle correspond en moyenne à deux briques par agent, soit un gain d'environ 188 euros nets mensuels.

Elle s'explique ensuite par le caractère stratégique du dispositif pour les équipes éducatives et la direction des établissements. Les missions du Pacte répondent pleinement aux enjeux réels des établissements.

Le Pacte, dans l'enseignement agricole, ne peut être réduit à un simple mécanisme indemnitaire. Il est devenu un levier managérial, stratégique de fonctionnement et de transformation des établissements. La dynamique et l'engagement se traduisent par des effets visibles, mesurables dans de nombreux domaines, structurants pour l'enseignement agricole : la continuité pédagogique, l'accompagnement des élèves à besoins particuliers ou en difficulté, l'orientation, les relations avec le monde économique, l'innovation pédagogique, l'accompagnement des transitions agroécologiques et climatiques. Le Pacte est facteur de performance, de cohésion et participe directement à la réussite des élèves. Depuis sa mise en œuvre, le taux de réussite des élèves aux examens a augmenté de 3%, représentant de l'ordre de 2500 élèves ayant réussi leurs examens, correspondant à une moindre dépense d'au moins 20M€, hors effet comportement.

La répartition des briques entre missions apparaît globalement équilibrée et cohérente avec les priorités nationales et territoriales assignées à l'enseignement agricole.

Pour ces raisons, le Pacte accompagne opportunément les objectifs ambitieux fixés à l'enseignement agricole, notamment en matière de souveraineté alimentaire, de

renouvellement des générations agricoles, de développement des effectifs et de transitions environnementales à horizon 2030.

Quelques fragilités sont cependant identifiées concernant les modalités de concertation, la formalisation des résultats attendus, le suivi et l'évaluation des résultats ainsi que la valorisation des actions conduites. Ces fonctions demeurent hétérogènes selon les établissements. Si l'autonomie laissée au terrain a facilité l'appropriation du dispositif, elle s'est accompagnée d'un déficit de pilotage partagé et d'une insuffisante capitalisation des pratiques innovantes. La mission recommande, à ce titre, la mise en place d'un cadre national de pilotage a minima, assorti d'indicateurs de suivi ainsi que d'outils collaboratifs permettant le partage des expériences et innovations pédagogiques.

Ces marges de progression sont mineures au regard de la valeur ajoutée du dispositif.

Dans ce contexte, contre toute attente vu l'adhésion des personnels, la rupture budgétaire intervenue en 2026, avec une réduction de la dotation de plus de 60%, menace la pérennité du dispositif. Celle-ci ne pouvant affecter la partie socle, générale et inconditionnelle, la part fonctionnelle aurait ainsi dû enregistrer une réduction de près de 20M€. La DGER a été contrainte de prendre des mesures d'urgence pour sauver le Pacte. Pour autant, celles-ci ne suffisent pas à garantir la poursuite de la partie « Pacte » à la prochaine rentrée.

La confirmation d'une telle tendance présente le risque élevé d'un effet Serendip¹, contraire à l'effet recherché, caractérisé par 23 risques majeurs cartographiés par la mission. Un tel phénomène irait à l'encontre des objectifs poursuivis par la loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture du 24 mars 2025.

Pour l'ensemble de ces raisons, la mission recommande de pérenniser le Pacte sur la base de la dotation réellement consommée en 2024-2025, soit un budget global de dispositif de près de 44M€ en année pleine. Celui-ci devra tenir compte, lors du vote du budget pour l'année 2027, de la correction de 7 M€ permettant d'amorcer le Pacte Enseignant de la rentrée prochaine.

C'est à ces conditions que la refondation et la transformation de l'école, souhaitées par le président de la République en 2022, pourront se poursuivre au bénéfice des élèves et des équipes éducatives.

Mots-clés : Pacte Enseignant – Enseignement technique agricole – part fonctionnelle

¹ Au sens d'inattendu et de contraire à l'effet recherché.

Liste des recommandations

Recommandation 1. [MAASA] : Proposer un cadre de pilotage du Pacte comprenant les éléments essentiels méritant d'être suivis régulièrement au plan régional et national.

Recommandation 2. [MAASA] Déterminer le taux minimal de 30% de parts fonctionnelles affectées à la mission de remplacement en fonction des taux d'absences et des heures vauquées constatés au cours de l'année scolaire précédente dans l'établissement. Affecter la dotation de parts fonctionnelles sur cette mission en deux temps : une première dotation de 60%, couvrant la période de septembre N à fin janvier N+1 et une seconde de 40% de février à fin juin N+1. Dans l'hypothèse d'un solde positif, permettre la réaffectation des briques RCD ne se justifiant plus sur les autres missions.

Recommandation 3. [MAASA] Mettre à disposition des établissements une solution, sous forme de plateforme collaborative, facilitant l'échange de bonnes pratiques, le partage des innovations pédagogiques et plus généralement sur l'ensemble des missions du Pacte, facilitant leur valorisation à tous niveaux.

Recommandation 4. [Premier ministre, MAASA] Réaliser un bilan comparé, au plan interministériel, de l'évolution des effectifs d'élèves en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers affectés en milieu ordinaire, des modalités de leur prise en charge, des moyens affectés et des perspectives d'application du droit à l'éducation à 5/10 ans.

Recommandation 5. [Premier ministre, MAASA] Garantir la pérennité du Pacte Enseignant pour l'enseignement agricole, socle et part fonctionnelle, sur une base correspondant aux crédits affectés et consommés en N+2, soit 43,81M€ en année pleine et 50,81M€ dans la loi de finances pour 2027, nécessaire pour couvrir la période jusqu'à la fin de l'année

Recommandation 6. [Premier ministre, MAASA] Inscrire une clause de revoyure du Pacte de l'enseignement agricole en 2030 pour en apprécier les résultats sur la base d'un cadre de pilotage plus homogène entre établissements.

Sommaire

Synthèse	3
Liste des recommandations	5
Sommaire	6
Introduction	8
1 Malgré une adhésion forte des personnels, la réduction budgétaire du Pacte obère sa pérennité.....	9
1.1 Un Pacte Enseignant déployé opportunément au sein de l'enseignement agricole à plus d'un titre.....	9
1.1.1 12 500 enseignants et 110 000 apprenants concernés par le Pacte.....	9
1.1.2 Une revalorisation de la rémunération des enseignants justifiée	10
1.1.3 Un déploiement dans un contexte d'enjeux et d'objectifs ambitieux pour l'enseignement agricole.....	11
1.2 Un Pacte attractif pour les enseignants et stratégique pour les établissements.....	12
1.2.1 Une revalorisation générale d'au moins 125 euros par mois	12
1.2.2 Des missions complémentaires stratégiques, financièrement attractives pour les équipes éducatives.....	13
1.2.3 Un déploiement dans des délais courts conjuguant autonomie encadrée de principes et missions prioritaires.....	16
1.3 L'adhésion des deux tiers des personnels de l'enseignement agricole confirme l'intérêt individuel et collectif pour le Pacte	20
1.3.1 Un niveau de participation élevé des enseignants au Pacte de l'enseignement agricole	20
1.3.2 Deux briques en moyenne par agent pour un gain de l'ordre de 188 euros nets mensuels.....	22
1.4 Une déclinaison équilibrée du dispositif, reflétant sa dimension stratégique.....	23
1.5 Une dynamique mise à mal par une réduction budgétaire de 64% en 2026, justifiant l'adoption de mesures d'urgence.	24
1.5.1 Un budget du Pacte de l'enseignement agricole réduit de 64% en 2026	24
1.5.2 Une mesure de sauvegarde pour assurer la pérennité du Pacte à la prochaine rentrée scolaire.....	26
2 Le Pacte participe au dynamisme de l'enseignement agricole observé depuis 3 ans	27
2.1 Une contribution du Pacte à la dynamique de l'enseignement agricole visible	27
2.1.1 Une continuité pédagogique efficace et vertueuse mais un cadre qui gagnerait à être adapté.....	27
2.1.2 Une amélioration visible des taux de réussite des élèves correspondant à une moindre dépense de l'ordre de 25 M€ annuels.	29
2.1.3 Une attractivité de l'enseignement agricole territoriale renforcée, des effets visibles dans l'évolution des effectifs d'apprenants	31

2.1.4 La 6 ^{ème} mission légale de l'enseignement agricole incarnée par le Pacte.....	33
2.1.5 L'innovation au sein de l'enseignement agricole, véritable levier d'attractivité, mérite d'être davantage partagée.....	33
2.2 Des résultats et des enjeux plaidant sans réserve pour la poursuite du Pacte agricole .	35
2.2.1 L'enseignement agricole connaît une progression constante des élèves nécessitant un accompagnement pédagogique particulier.....	36
2.2.2 Une iniquité avec les indemnités particulières de mission réduite avec le Pacte	38
2.3 Une pérennisation du dispositif essentielle pour l'enseignement agricole, a minima jusqu'en 2030	40
2.3.1 Un risque d'effet Serendip élevé en l'état, allant à l'encontre des objectifs poursuivis par la filière	40
2.3.2 La pérennisation du Pacte à la rentrée prochaine nécessite des arbitrages immédiats	43
Annexes	46
Annexe 1. Liste des sigles et acronymes	47
Annexe 2. Lettre de mission	49
Annexe 3. Liste des personnes rencontrées.....	51
Annexe 4. Enquête réalisée du 27 avril au 11 mai 2026 auprès des chefs d'établissement de l'enseignement agricole public et privé sur le bilan du Pacte enseignant.....	57
Annexe 5. Risques majeurs associés à une réduction ou une extinction du Pacte de l'enseignement agricole	66
Annexe 6. Etude d'impact du Pacte enseignant sur la réussite des élèves en difficulté ou à besoins éducatifs particuliers.....	69
Annexe 7. Effets de revalorisation du Pacte annoncé, affecté en 2024 en et 2026 (en euros nets mensuels).....	72

Introduction

Le 16 septembre 2022, le président de la République annonçait aux personnels enseignants sa volonté « *d'une école où chaque professeur se sente reconnu* ». A la rentrée scolaire 2023-2024, le dispositif était déployé dans les établissements éligibles.

Le Pacte Enseignant consiste tout d'abord en une mesure de revalorisation de la rémunération, « *générale et inconditionnelle* ».

Il constitue ensuite un moyen d'augmentations individuelles, pour les enseignants souhaitant s'engager à réaliser des missions complémentaires. Ce faisant, l'ambition du Pacte est de transformer l'école en profondeur.

L'enseignement agricole est doublement intéressé par ce dispositif : d'une part, du fait du volume d'apprenants qu'il accompagne dans leur apprentissage des savoirs, et d'autre part parce que ce dispositif participe à l'atteinte de nombreux enjeux, de ses missions légales et des objectifs d'effectifs d'apprenants fixés par la loi n° 2025-268 du 24 mars 2025 d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture.

Pour autant et contre toute attente au vu de l'adhésion de ses personnels au dispositif, le dispositif souffre d'incertitudes, au plan budgétaire, compromettant son devenir.

C'est dans ce contexte que le cabinet de la ministre de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire (MAASA) a confié le 20 avril 2026 au Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux (CGAAER) une mission de conseil relative au bilan et aux orientations du Pacte enseignant (cf. lettre de mission en annexe 1). Mmes Naida DRIF et Marie MOREL, inspectrices générales, ont été désignées par la Vice-présidente du CGAAER ce même jour pour réaliser cette mission.

La première partie du présent rapport, après avoir rappelé les motivations et le contexte de mise en œuvre du dispositif, dresse un état des lieux quantitatif et qualitatif de son déploiement.

La deuxième partie documente la valeur ajoutée du dispositif et les effets pouvant être documentés, pour les élèves, les enseignants et plus généralement pour l'enseignement technique agricole. Elle présente une cartographie des risques qu'engendrerait le maintien d'un scénario d'attrition voire d'une suppression de ses moyens.

Elle propose le calibrage correspondant à une ambition maîtrisée du dispositif ainsi que les aménagements utiles.

Au plan méthodologique, compte tenu de l'échéance de la mi-juin, souhaitée pour la remise du rapport, la mission a disposé de moins de 6 semaines pour réaliser ses travaux et les a orientés sur trois types de données : celles connues à date par la DGER, celles produites dans le cadre de l'enquête menée auprès des directeurs d'établissements ainsi que l'audition de plus d'une centaine d'acteurs de terrain ou de bénéficiaires indirects du dispositif.

1 Malgré une adhésion forte des personnels, la réduction budgétaire du Pacte obère sa pérennité.

1.1 Un Pacte Enseignant déployé opportunément au sein de l'enseignement agricole à plus d'un titre

1.1.1 12 500 enseignants et 110 000 apprenants concernés par le Pacte

Le 16 septembre 2022, le président de la République annonçait sa volonté de transformer le métier d'enseignant et l'école par un Pacte Enseignant en ces termes : « *Nous voulons une école où chaque professeur se sente reconnu.[...] Il s'agit d'un investissement massif pour la Nation, que nous assumons. Le salaire des enseignants aura ainsi augmenté d'environ 10% et aucun professeur ne débutera sa carrière à moins de 2 000 euros nets à compter de la rentrée 2023. À cette revalorisation générale et inconditionnelle sont susceptibles de s'ajouter des augmentations plus importantes encore dans le cadre du Pacte que nous vous proposons. Tous les enseignants qui le souhaitent pourront en effet s'engager dans des missions supplémentaires, par exemple du remplacement, du suivi individualisé, de l'accompagnement à l'orientation ou à l'insertion professionnelle ou des tâches de coordination. Ce travail, que beaucoup d'entre vous accomplissent déjà, sera désormais reconnu et rémunéré. L'augmentation du salaire des enseignants qui accepteront ce Pacte pourra ainsi aller jusqu'à 20%. »*

Ainsi, mis en œuvre à la rentrée 2023-2024, le Pacte Enseignant poursuit une double ambition :

- D'une part, reconnaître la profession par la revalorisation salariale, générale et inconditionnelle, dite partie socle ;
- D'autre part, transformer les pratiques professionnelles et améliorer le service public de l'éducation au bénéfice des élèves par la réalisation de missions complémentaires, visant à rémunérer des actions pour partie d'ores et déjà accomplies, dite part fonctionnelle.

Sur un total de 792 établissements que compte l'enseignement agricole à la rentrée 2025-2026, 411 établissements sont compris dans le champ du Pacte soit :

- 220 établissements d'enseignement technique agricole public à la rentrée 2025-2026,
- 191 établissements d'enseignement technique agricole privé².

Ces 411 établissements totalisent un effectif de 110 695 apprenants³ soit un élève sur deux suivant son cursus au sein de l'enseignement agricole. La communauté éducative, éligible à la partie « Pacte », comprend 12 338 personnels⁴ composés :

- des professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA), les professeurs de lycées professionnels agricole (PLPA),

² Mentionnés à l'article L.813-8 du code rural et de la pêche maritime, 171 établissements relevant du CNEAP, 19 établissements relevant de l'UNREP et 1 établissement sans affiliation. Les personnels des établissements exerçant leur activité au sein d'un centre de formation d'apprentis ou des Maisons familiales et rurales (MFR) sont exclus du Pacte, n'étant pas des établissements du temps plein.

³ Hors élèves en maisons familiales et rurales et apprentis.

⁴ Soit 7681 employés dans les établissements publics et 4657 employés dans les établissements privés, selon la DGER.

- des conseillers principaux d'éducation (CPE),
- des agents contractuels d'enseignement (ACEN) sous contrat à compter de la rentrée scolaire et pour l'ensemble de l'année,
- des professeurs agrégés et professeurs d'éducation physique et sportive,
- des agents appartenant aux 1^{ère}, 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} catégories relevant du décret n°89-406 du 20 juin 1989 relatif aux contrats liant l'Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural,
- des maîtres auxiliaires détenteurs d'un contrat dont la durée limitée couvre toute l'année scolaire⁵.

Les personnels de l'enseignement agricole bénéficiaires de la partie socle du Pacte sont, par ailleurs, éligibles aux missions complémentaires du Pacte reposant sur le volontariat. Cet effectif de 12 338 personnels est majoritairement féminin, à 58% dans le public et à 62% dans le privé⁶.

1.1.2 Une revalorisation de la rémunération des enseignants justifiée

Avant le Pacte, en 2023, selon le ministère de l'Éducation nationale⁷, un enseignant titulaire ou assimilé, percevait en moyenne 2 920€ nets par mois : 3 010€ à temps complet et 2 190€ à temps partiel ou incomplet. La moyenne reflète la situation des enseignants en fin de carrière, après trois décennies de progression indiciaire. Un professeur certifié entrant dans le métier percevait 1 861€ nets, toutes primes incluses : indemnité de suivi, prime d'attractivité, indemnité de résidence.

Une carrière d'enseignant en France part en effet d'un niveau de départ bas et connaît une progression lente : en moyenne, 35 ans sont ainsi nécessaires pour atteindre le sommet de la grille salariale, contre 25 ans dans les pays de l'OCDE.

A ces caractéristiques s'est ajouté, en 1982, l'arrêt de l'indexation du salaire des fonctionnaires sur l'inflation. Or, lors des quinze dernières années, le point d'indice a évolué à 5 reprises, totalisant +6,7%⁸ alors que l'inflation a progressé dans le même temps de 26,8 %.

Le rapport de l'OCDE, Regards sur l'éducation 2024⁹, documente les données concernant le pouvoir d'achat des enseignants depuis 2000. Les études confirment ce décrochage, comparé à la moyenne des pays de l'OCDE. Si ces comparaisons sont complexes, car établies avec des systèmes de fiscalité et de départs en retraite distincts, pour autant, elles permettent d'éclairer le décalage qui s'est progressivement opéré dans le monde éducatif. Comme l'indique le graphique ci-dessous, le salaire des enseignants français (ligne rouge) se situe en-deçà des salaires médian (ligne bleue) et moyen (pointillés bleus) de la sélection de pays de l'OCDE

⁵ Les effectifs d'accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) et d'assistants d'éducation (AED) sont exclus du PACTE.

⁶ Source : DGER, données issues de la base RenoIRH, mai 2026

⁷ Note d'information n° 25.48, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, août 2025.

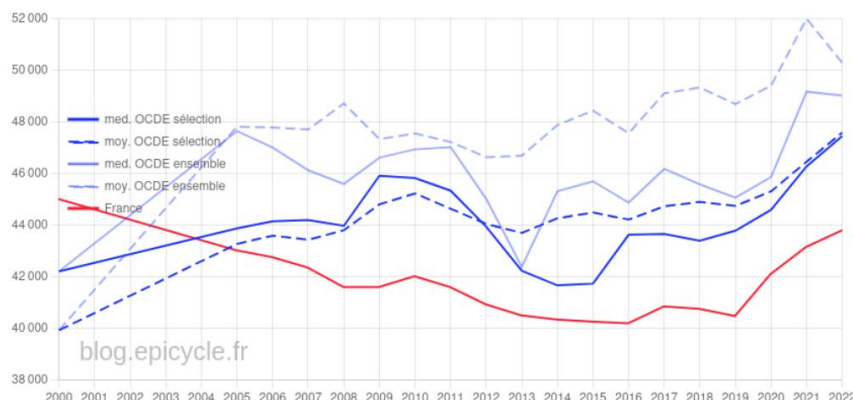
⁸ (+ 0,5 % en juillet 2010, + 0,6 % en juillet 2016, + 0,6 % en février 2017, + 3,5 % en juillet 2022 et + 1,5 % en juillet 2023.

⁹ OCDE (2024), Regards sur l'éducation 2024 : Les indicateurs de l'OCDE, Éditions OCDE, Paris

https://www.oecd.org/content/dam/oecd/fr/publications/reports/2024/09/education-at-a-glance-2024_5ea68448/1aabb39d-fr.pdf

depuis l'an 2000. En parité de pouvoir d'achat¹⁰, pour un enseignant de quinze ans d'ancienneté, la France se situe entre l'Italie et la Colombie, loin derrière l'Espagne (55 600 dollars), les États-Unis (65 000 dollars) ou le Canada.

Figure 1. Salaires bruts (temps complets et qualifications les plus courantes) des enseignants du premier cycle du secondaire avec 15 ans d'ancienneté en USD PPA¹¹



Source : OCDE (2024), *Regards sur l'éducation 2024 : Les indicateurs de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris

La position française apparaît d'autant plus paradoxale que la France consacre 6,8 % de son PIB à son système éducatif¹², contre 4,9 % en moyenne dans l'OCDE, même si une partie de cet effort porte sur le coût des pensions de retraite. Ainsi, un enseignant du secondaire en début de carrière perçoit en France environ 30 935 € bruts annuels alors qu'il démarre en Allemagne à 61 457 €, à profil équivalent, à 38 004 € en Espagne.

L'OCDE a par ailleurs étudié les effets sur les 280 000 enseignants des 55 pays. Les derniers résultats de l'enquête internationale TALIS de 2025¹³ mentionnent le taux de 4 % d'enseignants français estimant que leur profession est valorisée dans la société, contre 20 % en moyenne dans les pays de l'OCDE, en recul. Les enseignants français sont dorénavant les moins nombreux du périmètre de l'enquête à estimer que les avantages du métier surpassent ses contraintes.

1.1.3 Un déploiement dans un contexte d'enjeux et d'objectifs ambitieux pour l'enseignement agricole

Déployé à la rentrée 2023-2024, le Pacte Enseignant a accompagné opportunément les objectifs inscrits dans la loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture du 24 mars 2025. L'enseignement agricole y est naturellement identifié comme l'un des leviers majeurs du renouvellement des générations et des transitions en agriculture. La loi fixe des objectifs programmatiques ambitieux et chiffrés à cet effet afin d'accroître significativement le nombre de personnes formées aux métiers de l'agriculture et de l'agroalimentaire d'ici 2030 par l'augmentation :

¹⁰ La parité de pouvoir d'achat (PPA) est un taux de conversion qui permet de prendre en compte les différences de prix entre pays, facilitant les comparaisons internationales

¹¹ US Dollar parité pouvoir d'achat

¹² <https://www.education.gouv.fr/depp/en-2024-1971-milliards-d-euros-consacres-l-education-soit-68-du-pib-452853>

¹³ OCDE (2024), résultats de l'enquête TALIS sur les pratiques et les perceptions du métier des enseignants, oct. 2025 <https://ocde.delegfrance.org/Resultats-de-l-enquete-de-l-OCDE-TALIS-pratiques-et-les-perceptions-du-metier>

- de 30% (par rapport à 2022) du nombre d'apprenants dans les formations agricoles et agroalimentaires ;
- de 75% (par rapport à 2017) du nombre de vétérinaires formés en France ;
- de 30% (par rapport à 2017) du nombre d'ingénieurs agronomes formés.

Par ailleurs, cette ambition s'accompagne d'un certain nombre de mesures dont la réussite repose en grande partie sur l'implication des établissements de l'enseignement agricole. A titre d'exemple, on peut citer le plan de découverte des métiers du vivant, déployé de l'école primaire au lycée, la création du Bachelor Agro, l'accroissement du nombre de femmes dans les formations préparant aux métiers du vivant ou encore la création d'une 6^{ème} mission pour l'enseignement agricole visant à développer les connaissances et compétences en matière de transitions climatique et environnementale.

1.2 Un Pacte attractif pour les enseignants et stratégique pour les établissements

1.2.1 Une revalorisation générale d'au moins 125 euros par mois

Comme indiqué précédemment, la partie dite « socle » constitue un ensemble de mesures, inconditionnelles et générales, portant sur le déroulement de carrière des personnels d'enseignement et d'éducation et la revalorisation de la rémunération de chacun. Appliquée à la rentrée 2023, elle a été qualifiée d' « historique » par le gouvernement de l'époque. Très concrètement, les professeurs et CPE ont perçu une hausse sans condition de leur rémunération caractérisée par les éléments suivants :

Mesure	Traduction
Doublement du montant de la prime statutaire perçue par tous les professeurs et CPE	Montant en vigueur de 1213,60€, passé à 2550€ soit 111€/ mois
Rémunération supérieure à 2 000€ nets par mois pour tous les professeurs titulaires en début de carrière	2100€ nets par mois en incluant la prime d'équipement informatique
Revalorisation du point d'indice	+1,5 % au 1er juillet 2023, + 5 points d'indices au 1er janvier 2024 et + 9 points d'indice pour les traitements les plus bas de la fonction publique
Extension du bénéfice de la prime d'attractivité aux professeurs stagiaires	Etendue au bénéfice des professeurs stagiaires et revalorisée pendant les quinze premières années de carrière (jusqu'à l'échelon 7 inclus)
Meilleures perspectives d'évolution professionnelle	Relèvement progressif du taux de promotion (21 % en 2023, 22 % en 2024 et 23 % en 2025), passage au 2e grade (hors classe) effectué un an plus tôt en moyenne

Le gouvernement a ainsi affiché le montant d'au moins 125 € nets par mois correspondant au doublement de la prime statutaire, celle-ci pouvant atteindre 174 à 251 € nets mensuels pour les enseignants ayant entre un et dix ans d'ancienneté¹⁴.

Concernant l'enseignement agricole, le ratio entre la partie socle stricto sensu a représenté une dotation de 22,32M€ en 2024 et en 2025 et les personnels bénéficiaires, confirme un ordre de

¹⁴ <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/questions/QANR5L16QE11235>

grandeur de 2000€ bruts en moyenne par an et par bénéficiaire, cotisations patronales comprises. Les montants varient sensiblement selon la mesure considérée¹⁵, le corps d'appartenance et l'ancienneté. En tout état de cause, le doublement de la prime statutaire correspond à un gain de l'ordre de 100€ nets par mois pour la seule prime statutaire. A cela s'ajoute la prime d'attractivité pour les débuts de carrière, jusqu'à 15 ans d'ancienneté (échelon 7), représentant, dans ce cas, un gain net de l'ordre de 150€ par mois. La partie socle est de l'ordre de 200€ nets par mois en moyenne.

Le Pacte Enseignant étant un dispositif indemnitaire, il n'a pas nécessité d'autres dispositions légales que celles inscrites en Loi de finances. Le décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 modifié a adapté la réglementation pour inscrire les missions et l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels éligibles.

1.2.2 Des missions complémentaires stratégiques, financièrement attractives pour les équipes éducatives

Le second versant du Pacte dénommé « Pacte » ou « part fonctionnelle » a proposé aux enseignants de s'engager de façon volontaire, individuelle et pour la durée d'une année scolaire¹⁶, sur des missions complémentaires à leurs obligations de services. Ces missions visent permettre « *une amélioration significative de l'action de l'enseignement technique agricole dans le service rendu aux élèves et dans la conduite de ses missions afin de lui permettre de répondre aux défis qui sont les siens*¹⁷ ».

La DGER a souhaité en adapter certaines aux besoins de l'enseignement technique agricole. A titre d'exemple, alors que le référent handicap de l'éducation nationale bénéficie d'une indemnité pour mission particulière (IMP), cette mission était généralement réalisée bénévolement par le coordonnateur ou le professeur principal au sein des établissements de l'enseignement agricole (EA). La DGER l'a donc intégrée aux missions éligibles au Pacte. Au final, les missions suivantes ont été identifiées comme pertinentes pour l'enseignement agricole :

- Mission n° 1 : le remplacement de courte durée ;
- Missions 3, 4 et 7 : l'accompagnement des élèves¹⁸ ;
- Mission n° 5 : l'accompagnement de la mise en œuvre de dispositifs et d'initiatives pédagogiques, éducatives et techniques ;
- Missions n° 2, 8 et 9 : l'accompagnement et l'orientation des élèves¹⁹;
- Mission n° 6 : l'accompagnement des transitions agroécologiques et climatiques.

Chaque mission est déclinée soit en volume horaire (s'il s'agit d'un face-à-face élèves) soit

¹⁵ ISOE part fixe, prime d'attractivité, IOSE part modulable.

¹⁶ Et avant la fin du mois de septembre de l'année scolaire considérée.

¹⁷ Note de service DGER/SDEDC/2023-543 du 24 août 2023 précisant les missions complémentaires du Pacte.

¹⁸ Parmi les trois missions suivantes : l'appui à la prise en charge d'élèves à besoins éducatifs particuliers ; le suivi des élèves en difficulté et l'accompagnement de la mise en œuvre de dispositifs et d'initiatives pédagogiques, éducatifs et techniques.

¹⁹ Parmi les trois missions suivantes : la participation à l'orientation et à la découverte des formations de l'enseignement agricole et des métiers du vivant ; la relation école-entreprise et l'accompagnement de l'avenir professionnel.

forfaitairement. Toutefois, si l'arrêté du 22 août 2023²⁰ fixe ainsi un volume horaire à 18 heures, équivalent à une brique pour la mission de remplacement de courte durée (RCD), une telle précision n'a pas été fixée pour les autres missions.

La rémunération associée au « Pacte » prend la forme d'une nouvelle part de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)²¹ dite « part fonctionnelle » ou « briques ». Elle s'ajoute à la part fixe de chaque personnel et à la part modulable des professeurs principaux, revalorisées à cette occasion²². Cumulable avec les autres éléments du régime indemnitaire d'un enseignant ou d'un CPE, elle vient en additionnalité des modalités existantes de rémunération des heures d'enseignement accomplies au-delà des obligations de service²³ maintenues sans modification.

Temps de travail et rémunération des enseignants :

Le chef d'établissement organise les services dans le cadre du projet de l'établissement et en concertation avec son équipe pédagogique. Chaque établissement dispose d'une autonomie dans son organisation, telle que la détermination des modalités et des rythmes de son fonctionnement, conformément à l'article L. 811-5 du code rural.

Heure statutaire et obligation de service d'un enseignant : définie en fonction des référentiels, des dispositions réglementaires, de l'horaire contractualisé de chaque enseignant, des autres activités qui font partie de la fonction enseignante. L'année scolaire légale est au moins de 36 semaines. Les enseignants contractuels à temps complet sont tenus de fournir un service hebdomadaire moyen de 18 heures, équivalent à 648 heures annuelles auxquelles peuvent s'ajouter des heures supplémentaires.

Heure supplémentaire année (HSA) : correspondant à une heure de cours hebdomadaire. La première HSA est majorée de 20% depuis septembre 1998.

Heure supplémentaire effective (HSE) : correspondant à une heure effectuée de manière occasionnelle (pouvant être, par exemple, le remplacement d'un collègue absent).

Tiers temps : correspondant à la décharge d'un 1/3 du temps de cours attribuée à un enseignant chargé de développer un projet répondant à la mission d'animation et de développement des territoires (ADT).

Temps plein du privé : la convention collective Enseignement agricole privé (OEFMT) - IDCC 7520 prévoit une annualisation du temps de travail, dont l'amplitude hebdomadaire et limitée par le décret 89-406 à +12,5 % du temps de service (soit, en moyenne 20 h 15 hebdomadaires sur plus de 4 semaines pour un temps plein), en contrepartie de temps de repos supplémentaires, appelées "semaines à 0", s'ajoutant aux congés payés légaux.

Le décret 93-55 a ajouté des parts fonctionnelles à l'ISOE afin de rémunérer les missions complémentaires. L'article 4 de l'arrêté du 22 août 2023 précité énumère les missions ouvrant droit à une part fonctionnelle et en détermine le montant, fixé à 1250€ par brique.

L'instauration d'une part fonctionnelle de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves est financièrement attractive : exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu au même

²⁰ Arrêté du 22 août 2023 modifiant l'arrêté du 29 août 2019 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole.

²¹ Décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 modifié instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale

²² Décret n°93-350 du 10 mars 1993 modifié instituant une indemnité forfaitaire en faveur des personnels d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture.

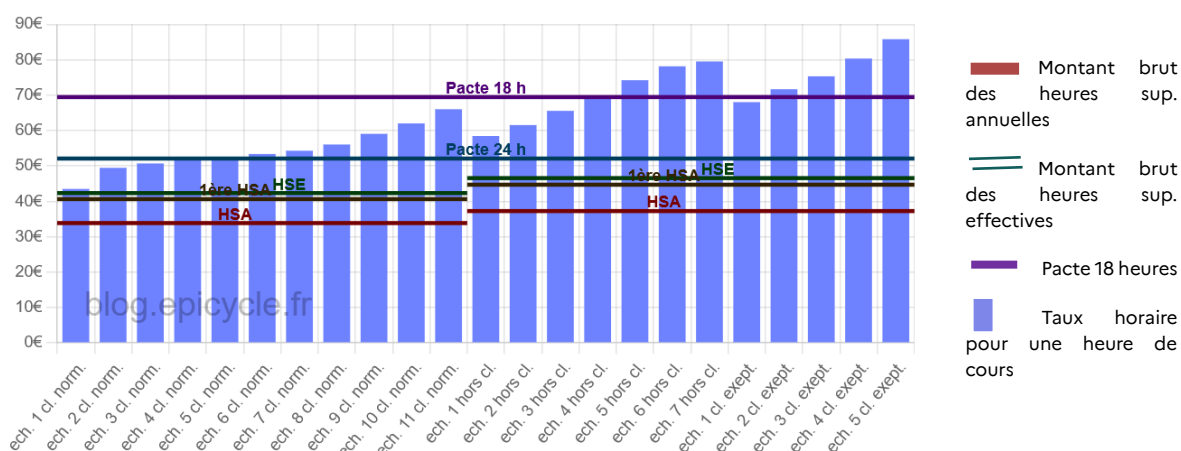
²³ Heures supplémentaires annuelles et effectives notamment.

titre que les heures supplémentaires, une brique correspond à un montant net de contributions de 1130,85€²⁴. Un agent peut s'engager jusqu'à trois briques, soit 3750 euros bruts annuels correspondant à une augmentation au plus égale à 277€ nets par mois, lissée sur 12 mois. Ce plafond est par ailleurs porté à six briques lorsque les missions sont déployées en faveur d'élèves de la voie professionnelle correspondant à un gain mensuel net moyen de 565€. Côté employeur, la part fonctionnelle demeure assujettie aux cotisations patronales. Or, le taux de charges est différencié selon que le bénéficiaire est un agent public ou un enseignant dans le secteur privé sous contrat²⁵ du fait d'un taux moyen de cotisations patronales supérieur pour les agents de l'Etat²⁶.

Comme en témoigne la Figure n°2 ci-dessous, pour un enseignant certifié (représentant un tiers des enseignants), sans indemnité de résidence, une obligation de service de 18 heures, une heure « pactée », comparée au taux horaire d'une heure de cours, est attractive puisque d'un montant horaire brut de :

- 69,44 € pour la mission de remplacement de courte durée, fixée à 18 heures, et d'au moins 52,08 €²⁷, à comparer avec :
- Un montant brut de la première heure supplémentaire annuelle (HSA) de 40.63 € en classe normale et de 33.86 € pour les suivantes²⁸ ;
- Un montant brut des heures supplémentaires effectives (HSE) de 42.32 € en classe normale et de 46.56 € en hors classe et/ou classe exceptionnelle.

Figure 2. Rémunération horaire brute des heures supplémentaires et des heures statutaires des professeurs certifiés en mai 2026.



Source : blog.epicycle.fr, mai 2026

Précisions : les taux susmentionnés sont établis en zone 3 pour l'indemnité de résidence, avec une obligation réglementaire de service de 18 heures hebdomadaires et 36 semaines de cours annuelles.

²⁴ Après assujettissement à la CSG non déductible (2,4%), à la CGS déductible (6,8%) et à la CRDS (0,5%) et soumise aux cotisations retraite et retraite complémentaire.

²⁵ Article R813-17 du code rural et de la pêche maritime :

²⁶ En raison du taux finançant le compte d'affectation spéciale (CAS) pension

²⁷ sur la base d'un nombre de 24 heures réalisées par brique

²⁸ Soit un montant horaire net avant impôt de 68,82 € sur la base de 18 heures et de 47,12 € sur la base de 24 heures respectivement de 44.70 € et 37.25 € en hors classe et/ou classe exceptionnelle

Il convient de relever que les heures de cours s'accompagnent invariablement de travail, en dehors du face à face avec les élèves (préparations, corrections, réunions) et/ou de contraintes qui ne sont pas nécessairement identiques en fonction du type d'heures considérées²⁹. La comparaison des rémunérations n'est donc qu'un des aspects à considérer.

1.2.3 Un déploiement dans des délais courts conjuguant autonomie encadrée de principes et missions prioritaires

La DGER n'a disposé que de trois mois pour mettre en œuvre le Pacte à la rentrée 2023-2024. Chaque établissement s'est ainsi vu notifier un nombre de briques par le service formation de la Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt (DRAAF), calculé en fonction du nombre d'élèves par établissement; toutefois, pour prendre en compte les enjeux identifiés localement, les services ont pu moduler ces enveloppes dans les limites de -/+ 10%.

Dans sa première instruction d'août 2023, la DGER rappelle que la mise en place des missions complémentaires de la partie Pacte repose sur un principe, le volontariat, et une méthode, la concertation. Le chef d'établissement doit en principe présenter pour avis au conseil d'administration, après avis du conseil intérieur pour les établissements publics, les missions complémentaires projetées ainsi que leurs modalités de mise en œuvre. En pratique, la mission a pu constater que cette concertation revêt des formes variables selon:

- Le degré de cohésion des équipes : dans certains établissements, la mise en œuvre du Pacte a pu donner lieu à des débats assez vifs entre « pro » et « anti » Pacte ;
- Le type d'établissement : dans les établissements privés sous contrat, le lieu de la concertation n'est pas toujours évident. Ces instances n'existent pas et tous les établissements ne sont pas dotés d'un comité social et économique³⁰ pouvant prendre le relais;
- Le Pacte reposant sur l'engagement individuel de chacun, formalisé, les chefs d'établissement, comme la communauté éducative au sens large, ont souhaité parfois préserver l'anonymat des pactés.

Ce contexte explique qu'une autonomie ait été laissée aux chefs d'établissement concernant les modalités d'établissement du Pacte, sa forme et les consultations devant présider son déploiement. Il apparaît néanmoins souhaitable que le Pacte, projeté puis validé, fasse l'objet d'une information systématique de l'ensemble de la communauté éducative susceptible d'être concernée, directement ou indirectement, que ses représentants soient adhérents ou non. La mission a pu rencontrer des personnels ou représentants du personnel ayant découvert incidemment l'existence de fonctions créées à l'occasion du Pacte.

La DGER a néanmoins fixé des missions prioritaires au niveau national³¹ dont la granularité des briques affectées reste à déterminer « selon les enjeux locaux »³² :

²⁹ Les heures de remplacement courte durée du Pacte nécessitent une forme d'astreinte de manière à remplacer un collègue dans des délais courts.

³⁰ Mis en place dans les entreprises de 11 salariés et plus.

³¹ Note de service DGER/SDEDC/2023-543 24/08/2023 sur la mise en œuvre des missions complémentaires de la partie « Pacte ».

³² Dont l'intensité est à nuancer en fonction du diagnostic qui est conduit dans chaque établissement comme indiqué par le DGER dans sa note de service.

- Le remplacement de courte durée (RCD), constituant la première priorité,
- L'orientation et la découverte des formations de l'enseignement agricole et des métiers du vivant, en particulier pour contribuer à l'objectif de renouvellement des générations d'actifs des secteurs agricoles et agroalimentaires ;
- L'accompagnement des transitions agroécologiques et climatiques, pour contribuer au développement des connaissances et des compétences en la matière ;
- L'accompagnement de la mise en œuvre de dispositifs et d'initiatives pédagogiques, éducatives et techniques, en particulier dans le contexte de déploiement de diplômes nouveaux comme le Bachelor, ou profondément rénovés comme le BTSA « Gestion et maîtrise de l'eau ».

Désignée comme mission prioritaire, la mission de RCD est encadrée de façon spécifique, constituant un préalable à toute autre affectation de briques. La mission RCD doit ainsi totaliser 30% du total de briques affectées. Ce taux n'est pas toujours connu avec précision des équipes, ces dernières, selon les établissements, l'évaluant à 30% ou 50% a minima.

Une fois l'intention de l'enseignant exprimée, et après présentation des missions complémentaires projetées dans les instances dédiées, une lettre de mission est signée consacrant les engagements réciproques des parties.

En premier lieu, malgré les délais courts, selon l'enquête de la mission (Cf. annexe 4), 95% des chefs d'établissement ont systématiquement (84%) ou majoritairement (11%) établi une lettre de mission³³. Dans 79% des cas, ceux ayant formalisé les engagements « parfois » ou « rarement » imputent cette situation au calendrier et aux délais. Dans 9% des cas, les difficultés d'adhésion des personnels sur la forme expliquent cette carence. La mission a pu observer que les consignes sur le traitement des avances de briques durant une situation de congé n'étaient pas toujours comprises des personnels et des gestionnaires (Cf. encadré ci-après).

S'agissant de la confidentialité de l'engagement pris, elle est de droit et peut se justifier, selon l'appréciation, par le chef d'établissement, du degré de maturité du dialogue social et de la cohésion des équipes au sein de son établissement.

Si la concertation a pu se révéler variable en pratique, le suivi du Pacte a pu souffrir des mêmes aléas. Les notes de services posent le principe d'un suivi tout au long de l'année. En pratique, le bilan quantitatif et qualitatif, en principe communiqué au SRFD par le chef d'établissement au terme de l'année scolaire avec les conclusions du contrôle de service fait, n'a pas fait l'objet d'attendus définis ou d'un cadre formalisé.

Ce point est vivement et unanimement regretté par les représentants des organisations syndicales des établissements publics et privés, auditionnés. En pratique, la situation s'explique pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, les missions complémentaires du Pacte empruntent un certain nombre de caractéristiques aux missions particulières de l'éducation nationale, rétribuant des sujétions particulières ; or, leur mise en œuvre ne prévoit pas de bilan formalisé au niveau académique. En second lieu, les lettres de mission n'ont pas toujours été assorties d'indicateurs ou d'objectifs

³³ Cf. annexe 6 questions II 1A et 1B.

« SMART »³⁴, même si les fiches annexées aux instructions de la DGER fournissent plusieurs exemples d'indicateurs.

Maintien du versement de brique et situations de congé :

La consigne donnée en 2023-2024, réitérée en juin 2025³⁵, a été interrogée au cours des auditions. Beaucoup ont conclu au maintien systématique du versement de l'ISOE durant un congé maladie, par exemple. Le mail adressé aux SRFD rappelle le régime de droit commun applicable en matière de versement pendant diverses situations de congés, fixé par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010, prévoyant le maintien des primes et indemnités des agents dans certaines situations de congé (maintien pendant trois mois puis mi-taux au bout de trois mois).

Toutefois, ces mêmes dispositions précisent que les régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats demeurent applicables, tout comme celles qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant des sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agent dans ses fonctions. D'autre part, l'article 5 du décret n°2023-808³⁶ instituant l'ISOE précise que « *le versement de la totalité d'une part fonctionnelle intervient sous réserve de l'accomplissement de l'intégralité de la mission complémentaire y ouvrant droit* ».

La lecture combinée de ces dispositions, compte tenu de la spécificité du régime indemnitaire, réglé sous forme d'avances et conditionné à l'accomplissement d'une mission, amène à conduire un examen au cas par cas de ces situations. Il appartient au chef d'établissement et à l'autorité académique, d'apprécier si la mission est accomplie à la date du congé ou a de fortes chances de l'être avant la fin de l'année scolaire. Si tel n'est pas le cas, on voit mal ce qui peut fonder le maintien du versement de ces parts fonctionnelles, le chef d'établissement, à l'issue de l'année scolaire considérée ne pouvant attester du service fait. Dans certains cas, une régularisation sera justifiée en fonction de la complétude de la mission à l'issue du congé.

Ces précisions ont d'ailleurs été rappelées par le ministère de l'éducation nationale à ses recteurs dans une note de service du 22 septembre 2025 émanant de la DGESCO³⁷. Elle précise également qu'« *en cas de congé de longue maladie ou de grave maladie, de congé de longue durée et de congé de formation rémunérée, le versement des parts fonctionnelles est suspendu à compter de la date de notification du congé ou du placement en formation* ».

Ainsi, si le régime de maintien des primes et indemnités trouve à s'appliquer dans le cas de la NBI, de l'ISOE part fixe, de l'ISAE, de la prime Grenelle ou d'une indemnité AESH, ... elle ne trouve pas à s'appliquer s'il s'avère que la situation d'empêchement est de nature à ne pas permettre la réalisation de la mission avant le terme de l'année scolaire, contraignant le chef d'établissement au remplacement de son bénéficiaire. Ces consignes mériteraient donc d'être précisées pour éviter toutes confusions auprès des équipes éducatives et des gestionnaires du Pacte.

Pour ces raisons, hormis dans le cadre de la remontée d'informations sollicitée sur la mission de remplacement de courte durée, la DGER n'a pas fixé de format et de modalités de pilotage du Pacte. Il en résulte que la déclinaison du dispositif n'a pas toujours été mise en valeur, au-delà du périmètre de chaque établissement et parfois même en son sein. Le retour d'expérience ou l'échange de bonnes pratiques, s'agissant d'actions innovantes et de l'ensemble des missions,

³⁴ Spécifique, Mesurable, Attribuable, Réaliste, Temporel. Et bien que les fiches annexées aux notes de service de la DGER en aient proposé quelques exemples.

³⁵ Consigne adressée par mail aux SRFD par la DGER – SDEDC – BPIMOE.

³⁶ Décret n° 2023-808 du 22 août 2023 modifiant le décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole.

³⁷ Note de service MENESR – DGRH – DGESCO – DAF du 22 septembre 2025 sur les modalités de mise en œuvre de la part fonctionnelle de l'ISAE et de l'ISOE, Bulletin officiel n° 37 du 2 octobre 2025 NOR : MENH2525244N

mériterait un partage plus abouti et systématique avec la communauté éducative, l'autorité académique et la DGER.

Recommandation 1. [MAASA] : Proposer un cadre de pilotage du Pacte comprenant les éléments essentiels méritant d'être suivis régulièrement aux plan régional et national.

La mission a toutefois pu observer quelques initiatives de pilotage et d'animation intéressantes. Ainsi, le lycée d'Albi Fonlabour Flamarens s'est doté d'une plateforme, « Tampo » (Cf. Figure n°3), pour suivre la réalisation du Pacte. L'interface lui permet de visualiser l'avancement des actions convenues, les objectifs afférents à chaque mission mise en œuvre mais également le temps mobilisé et toutes productions liées à la mission. L'application constitue ainsi un outil de pilotage précieux du Pacte et plus largement de tous projets pédagogiques conduits au sein de l'établissement. Le coût d'une telle solution apparaît accessible : 2116,80€ de prestations, complété d'un abonnement de 4,90 € par utilisateur et par mois.

Figure 3. Exemple de modalités de pilotage et d'animation du Pacte



Source : LEGTA d'Albi Fonlabour Flamarens, Mai 2026

Source : SRFD, DRAAF de la région AURA

De même, la DRAAF AURA a, par exemple, animé de manière soutenue le déploiement du Pacte. Comme illustré en Figure 3, le pôle Action éducative et vie des apprenants a ainsi organisé des ateliers pour chaque mission visant à interroger les « situations problèmes pour dégager des grandes tendances d'observation de la première campagne et des pistes pour la mise en œuvre 2024/2025. Présentés sous forme d'affiches, ces ateliers ont favorisé les échanges sur les modalités de détermination des besoins, le degré d'adhésion, les missions plus difficiles à pourvoir, le retour d'expérience à 6 mois, les facteurs de résolution des problématiques identifiées.

Pour ces raisons tenant à la fois au pilotage et au bilan du Pacte d'une part, à la valorisation et au retour d'expériences de son contenu d'autre part, la mission recommande la mise en place d'une solution favorisant l'échange des innovations et missions du Pacte et de son suivi collaboratif, à l'instar de celle mise en place par l'éducation nationale.

1.3 L'adhésion des deux tiers des personnels de l'enseignement agricole confirme l'intérêt individuel et collectif pour le Pacte

1.3.1 Un niveau de participation élevé des enseignants au Pacte de l'enseignement agricole

Bien que le dispositif ait pu faire l'objet d'une opposition de la part des organisations syndicales, l'adhésion des enseignants relevant du ministère chargé de l'agriculture est forte. Ainsi, après un démarrage de 64,50% d'adhésion en 2023-2024, tous établissements confondus, les deux tiers des enseignants se sont engagés dans le Pacte de l'EA, témoignant d'un intérêt réel pour le dispositif.

Figure 4. Taux d'engagement et de participation au Pacte de l'enseignement agricole

Effectifs éligible et adhérent au Pacte	année 2023-2024	année 2024-2025	année 2025-2026
Dotation partie Pacte	32381	22418	14438
dont femmes	22222	21706	14276
Taux de consommation (missions réalisées)	69%	97%	99%
Effectif ayant adhéré au Pacte	7922	8157	7173
Taux d'adhésion *	64,50%	66%	58%

Source : Mission d'après données DGER, mai 2026.

Observations : *Calculé sur la base de l'effectif enseignants issu de RenoirRH en mai 2026.

Avec un taux moyen d'adhésion de près de 65% au cours des deux dernières années, les personnels de l'enseignement agricole ont été deux fois plus nombreux à adhérer au Pacte que leurs collègues de l'éducation nationale³⁸. Toutefois, au sein de l'enseignement privé, la dynamique a été la plus forte avec un taux d'adhésion de 78% la première année. L'année 2025-2026 témoigne d'écarts élevés, même si le taux d'adhésion du secteur public demeure de 7 points en-deçà de la moyenne tous établissements confondus.

Selon les organisations syndicales, les différences de décompte et d'aménagement du temps de travail selon le type d'établissement, public ou privé, expliquent ces écarts de participation. A titre d'exemple, l'annualisation et l'existence de « semaines blanches »³⁹ au sein du secteur privé sont cités parmi les facteurs pouvant justifier une adhésion plus rapide et plus forte.

En second lieu, l'année scolaire en cours marque un fléchissement avec 58% de participation, et la perte de près d'un millier de participants. Ces effets comportements ne sont pas étrangers aux incertitudes pesant sur le devenir du dispositif depuis la dernière rentrée 2025 (Cf. infra en 1.5). En outre, la 1^{ère} année de déploiement a fait l'objet de deux tours d'affectation de briques, autorisant une réaffectation possible du solde de briques au vu des missions effectivement réalisées par chaque établissement. Depuis la 2^{ème} année de déploiement, le taux de consommation des briques est compris entre 97 et 99%.

Alors que les femmes représentent, tous établissements confondus, 59% de la population éligible au Pacte, elles sont en proportion quasi-équivalente depuis le lancement du Pacte. Un

³⁸ De 32% en 2023-2024 et de 29% en 2024-2025 selon les données mentionnées dans le rapport sur le Pacte Enseignant de la Cour des comptes. Toutefois, ces chiffres comprennent le déploiement du pacte dans le 1^{er} degré, moindre.

³⁹ Voir sur ce point la réponse du ministre de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire du 16 janvier 2024 à la question écrite n° 13436 de M. Jean-Yves Bony, député du Cantal <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/questions/QANR5L16QE13436>

écart réduit d'1% est constaté entre la population adhérente par rapport à son poids dans la population éligible.

Figure 5. Taux de participation au Pacte par type d'établissement et par civilité

Effectif éligible et adhérent au Pacte	Etablissements publics		Etablissements privés		Total
	En nombre d'agents	En pourcentage du total	En nombre d'agents	En pourcentage du total	En nombre d'agents
Effectif éligible au Pacte	7681		4657		12338
dont femmes	4446	58%	2869	62%	7315
Effectif ayant adhéré au Pacte	3899		3274		7173
dont femmes	2305	59%	2057	63%	4362

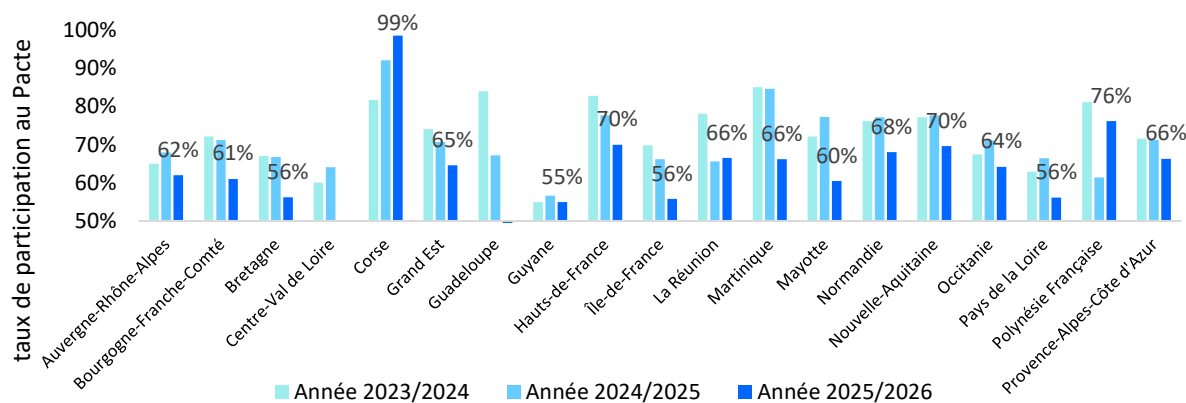
Source : Mission d'après les données de RenoirRH, DGER, mai 2026.

Cette répartition est équilibrée, quel que soit le type d'établissements, si l'on tient compte du fait que la proportion d'enseignantes du secteur sous contrat est de 4 points supérieure à celle du public. La crainte d'un Pacte susceptible de favoriser des inégalités de genre n'est donc pas fondée.

Au plan territorial, la participation des personnels, majoritaire, est relativement homogène, nonobstant deux phénomènes :

- d'une part, la contraction budgétaire sensible de la dotation de briques affectée au MAASA pour l'année scolaire 2025-2026 (Cf. infra en 1.5), et
- d'autre part, la sur-représentation des territoires où le coût de la vie est élevé expliquant les taux observés dans les territoires ultramarins⁴⁰ et la Corse⁴¹.

Figure 6. Taux d'adhésion au Pacte de l'enseignement agricole par région de 2023 à 2025



Source : Mission d'après données DGER, Mai 2026.

Au plan territorial, quelques atypies peuvent être observées notamment en Bretagne, Bourgogne ou Pays de Loire pour des raisons tenant notamment à la typologie des établissements.

⁴⁰ DOM-COM : Département et région d'outre-mer et Collectivité d'outre-mer

⁴¹ Pour tous les DOM, les écarts de prix ont augmenté en 2022 par rapport à 2015. La cherté des biens est de 30 % à 42 % plus élevés qu'en métropole selon l'étude de l'INSEE, Insee Première, N° 1958, publiée le 11 juillet 2023. La Corse a fait l'objet d'un traitement adapté, ne décomptant que deux établissements éligibles.

Ainsi, malgré un contexte d'incertitudes pesant sur son devenir et des situations territoriales parfois spécifiques, les enseignants éligibles au Pacte de l'EA ont largement adhéré aux missions complémentaires proposées.

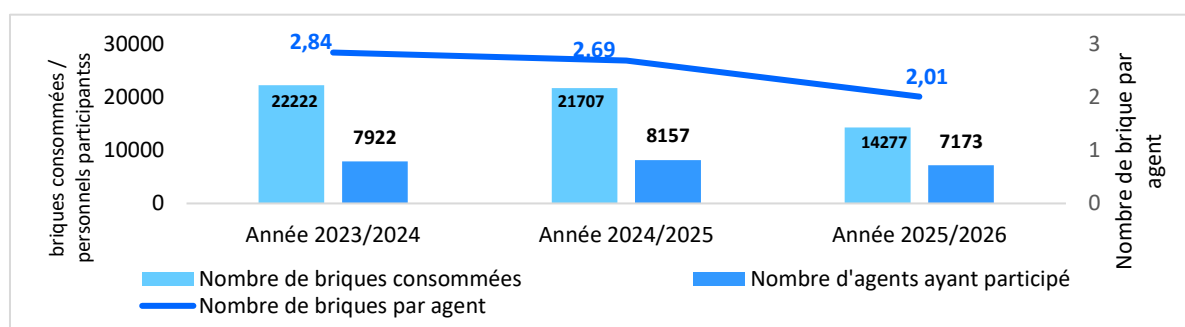
1.3.2 Deux briques en moyenne par agent pour un gain de l'ordre de 188 euros nets mensuels

Tous établissements confondus, en 2023, chaque agent volontaire a perçu près de 3 briques en moyenne (2,84). Ce nombre est aujourd'hui de deux briques. Une telle évolution résulte de la diminution de l'enveloppe notifiée pour l'année 2025-2026 (-7945 briques par rapport à 2023-2024) et du fléchissement des participants (-749 enseignants par rapport à 2023-2024), en conséquence, du taux d'adhésion. La DGER a géré du mieux qu'elle a pu cette phase d'incertitudes. Alors que la diminution du volume de briques proposées en 2025-2026 a été de -34,22%, le nombre d'adhérents n'a diminué que de -12%

Concrètement, en moyenne mensuelle, le gain observé par agent est de l'ordre de 188€ nets. Selon le type d'établissement, public ou privé, le nombre moyen de briques varie peu; ainsi, en 2025-2026, si les agents des établissements publics bénéficient de 1,9 briques, ce nombre est de 2,1 dans les établissements privés sous contrat, soit 2,01 briques en moyenne.

La répartition territoriale des briques confirme le constat de relative homogénéité souligné en matière de déclinaison territoriale, de représentativité homme-femme ou selon le type d'établissements, public ou privé.

Figure 7. Briques affectés et personnels participants au Pacte de 2023 à 2025.



Source : Mission d'après données DGER, Mai 2026.

Hormis les territoires ultramarins⁴² ayant fortement adhéré au Pacte pour les raisons évoquées précédemment, le nombre de briques par agent et par région est relativement homogène⁴³. Ces régions enregistrent un nombre de briques plancher, respectivement de 1,82 et 1,87 parts, proche toutefois de la moyenne susmentionnée.

Avec un nombre moyen de briques de 2,97 par participant en 2024-2025, contre 2,60 tous établissements confondus⁴⁴, la possibilité d'aller jusqu'à 6 briques pour les missions au bénéfice des élèves de la voie professionnelle n'est pas sur-représentée, compte tenu du poids de la filière dans l'EA. Le taux d'adhésion y est en revanche plus élevé de 10 points (Cf. annexe 4).

⁴² Excepté pour la Polynésie française.

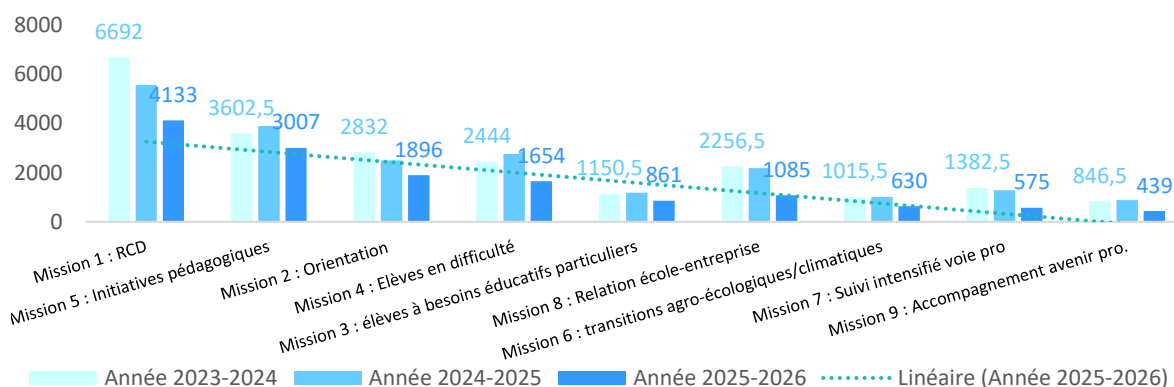
⁴³ A l'exception des régions Bourgogne-Franche Comté et Occitanie.

⁴⁴ Voir annexe 4 – enquête de la mission réalisée auprès des chefs d'établissements, mai 2026.

1.4 Une déclinaison équilibrée du dispositif, reflétant sa dimension stratégique

Bien que subissant la baisse de la volumétrie en 2025-2026, de l'ordre de 2560 briques, le remplacement de courte durée demeure la 1^{ère} mission du Pacte, avec 26 à 30% du total des briques affectées par établissement, en cohérence avec son caractère prioritaire.

Figure 8. Volumétrie de briques consommées par année et mission.



Source : Mission d'après données DGER, Mai 2026.

Comme l'illustre la Figure n°9, page suivante, le regroupement des missions de même objet, traduit au final une déclinaison des plans locaux des établissements assez équilibrée, nonobstant la diminution de la volumétrie. Cet équilibre entre blocs reflète le caractère stratégique des missions du Pacte proposées pour l'enseignement agricole, s'inscrivant pleinement dans ses six missions légales⁴⁵. En effet, quel établissement peut considérer qu'il n'a nul besoin d'investir davantage en matière d'orientation des élèves et d'accompagnement vers l'emploi ? d'appuyer et de suivre les élèves en difficulté ? d'accompagner les transitions agroécologiques et climatiques ? d'innover au plan pédagogique ou éducatif ?

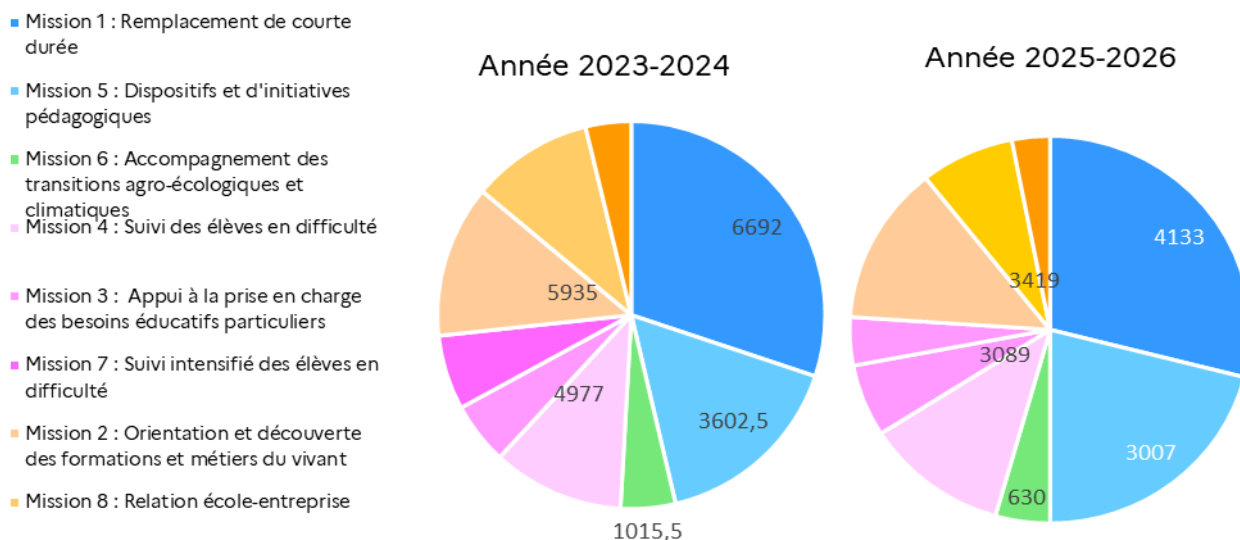
La mission a interrogé la qualité des diagnostics territoriaux précédant en principe le Pacte et les plans d'actions. Elle a pu constater que celle-ci est fonction d'un certain nombre de facteurs parmi lesquels les spécificités locales de l'établissement et de la filière dans la région, le degré de maturité du dialogue au sein des instances dédiées, la cohésion de l'équipe pédagogique et sa capacité d'innovation, la sociologie des élèves au regard des filières de l'établissement.

Les missions du Pacte enseignant sont étroitement imbriquées avec les enjeux et objectifs de l'enseignement technique agricole, illustrant une distribution relativement équilibrée des briques affectées par grand bloc de domaines. La plus faible mission, « l'accompagnement des transitions » rapportée au total de briques affectées, hors mission RCD, sanctuarisée, totalise au moins 6% des briques sur une moyenne de 8,75% de briques à affecter sur les 7 autres missions⁴⁶.

⁴⁵ Article L. 811-1 du code rural et de la pêche maritime modifié par Loi n°2025-268 du 24 mars 2025 - art. 9.

⁴⁶ Sur une base 100, déduction faite de la brique RCD totalisant 30% des briques affectées soit 70 / 8 missions restantes soit 8,75 briques en moyenne.

Figure 9. Volume de briques affectées par mission tous établissements confondus en 2023 et 2025.



Source : Mission d'après données DGER, Mai 2026.

Les chefs d'établissement, tous établissements confondus, ont ainsi pleinement utilisé le Pacte Enseignant pour renforcer leur action sur ces cinq types de domaines, stratégiques pour l'EA. La dimension managériale et motivationnelle du Pacte leur a permis de consacrer les efforts des équipes, inscrits depuis de longues années ou plus nouveaux. Nombreux sont ceux soulignant le fort « RIO⁴⁷ » du Pacte, au-delà de sa valeur ajoutée stricto sensu. Ainsi, même avec la contraction budgétaire observée en 2025-2026 (Cf. 1.5), aucun n'a jugé opportun de délaissier une seule mission parmi les neuf possibles.

1.5 Une dynamique mise à mal par une réduction budgétaire de 64% en 2026, justifiant l'adoption de mesures d'urgence.

1.5.1 Un budget du Pacte de l'enseignement agricole réduit de 64% en 2026

Le budget global du Pacte Enseignant du ministère chargé de l'agriculture s'est élevé en 2023-2024 à 55,3M€ : 22,4M€ affectés à la partie socle et 32,9 M€ à la part fonctionnelle. Ce budget a été réduit à 35,6M€ dans la Loi 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, accusant une réduction de 64%. Alors que l'adhésion des enseignants au Pacte était majoritaire, le ministère chargé de l'agriculture a donc vu les crédits du dispositif sensiblement réduits.

Dans un tel cas de figure, la partie socle étant générale et inconditionnelle, elle prime sur la part fonctionnelle. L'engagement de la dépense est en effet directement corrélé à la masse salariale, au glissement vieillesse technicité et aux flux entrants et sortants de personnels⁴⁸.

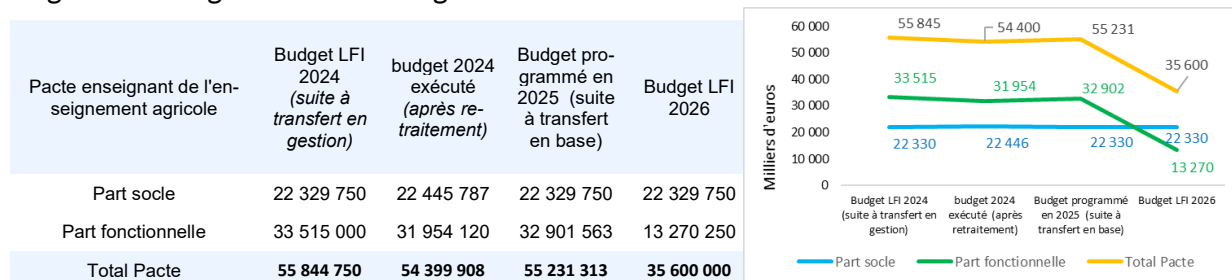
Par ailleurs, en matière de budgets d'enseignement, l'année scolaire n'est pas calée sur l'année civile correspondant à l'exercice budgétaire. La loi de finances de l'année « N » permet de

⁴⁷ Return On Investment – Retour sur investissement

⁴⁸ Au gré des départs et des recrutements réalisés

financer, outre le Pacte de janvier à Juin de l'année N, l'amorçage de la rentrée suivante, entre septembre à décembre. Le dispositif contraint à prévoir le Pacte de l'année scolaire future sur le budget de l'année en cours à cet effet.

Figure 10. Budget du Pacte Enseignant de 2024 à 2026



Source : DGER, Mai 2026.

Le financement de la 1^{ère} année scolaire « pactée » s'est traduit par un transfert en gestion de l'éducation nationale de 76,8 millions d'euros additionnels au projet de loi de finances (PLF) pour 2024 depuis le programme 141 « Enseignement scolaire public du second degré »⁴⁹. Ce montant a couvert, à titre rétroactif, la mise en œuvre du Pacte, de septembre à décembre 2023, correspondant à un budget du Pacte en année pleine de 55,84 M€ pour 2024⁵⁰.

En 2025, suite au transfert en base du budget Pacte, le budget de la part fonctionnelle s'est élevé à 32,90M€ (-1,79%), en léger retrait. Au cours de ces deux premières années de déploiement, la part fonctionnelle a mobilisé 60% des crédits affectés.

La 3^{ème} rentrée scolaire « pactée », en septembre 2025, a donné lieu aux engagements formalisés dans les fiches de service afférentes⁵¹ en septembre et par lettre de mission, établies au plus tard en octobre⁵².

Suite à la contraction budgétaire de 19,63 M€, soit 64% en rythme annuel, la DGER s'est retrouvée dans une situation complexe puisque disposant de 13,27 M€ pour financer la part fonctionnelle de l'année 2026 et la rentrée 2026-2027, en lieu et place de 32 M€ consacrés chaque année depuis 2023 et ce, avec un taux d'exécution de la part fonctionnelle de 97% avec 21 706 briques en 2024 et de 99% en 2025, avec 14 276 briques⁵³.

Dans le contexte budgétaire, il s'avère que la dotation du MAASA, marginale⁵⁴, a été alignée sur le taux d'adhésion des enseignants de l'éducation nationale⁵⁵. Si l'on peut comprendre la simplicité d'une telle mesure, pour autant, celle-ci n'apparaît pas juste pour l'enseignement

⁴⁹ Couvrant la période de septembre à décembre 2023 à décembre 2024, incluant le 1er trimestre de l'année 2024-2025 <https://agriculture.gouv.fr/une-augmentation-historique-du-budget-2024>

⁵⁰ Ainsi, pour l'année scolaire 2023-2024, le financement a été assuré par plusieurs transferts en gestion : la campagne de transfert 2023 (octobre 2023) avec un budget part socle et part fonctionnelle de 20 432 772 €, la campagne de transfert 2024 (juin 2024) avec un budget affecté à la part socle de 14 886 500 € et à la part fonctionnelle de 23 415 000 €.

⁵¹ Via les applications Guépard et Phoenix selon le type d'établissement.

⁵² Op.cit. NS DGER 2025-407

⁵³ sans préjudice des retraits pouvant être appliqués

⁵⁴ Avec 55,84M€ affectés en 2023-2024 sur 748,7M€ soit 7,45%.

⁵⁵ De 32% en 2023-2024 en moyenne et de 27% pour les établissements publics selon l'audit flash réalisé par la Cour des comptes en juillet 2025.

agricole tant au regard de ses missions spécifiques, des objectifs ambitieux de la LOSARGA que du degré d'adhésion de ses personnels. Ainsi, bien que la réduction budgétaire ne lui soit pas imputable, le MAASA subit cet arbitrage dans un contexte d'enjeux forts pour les équipes éducatives.

Au regard de l'objectif de refondation de l'école, il eût été loisible d'aligner la dotation sur la consommation réelle de chaque ministère, rendant l'exercice de correction budgétaire plus juste et plus acceptable pour ses bénéficiaires directs, a fortiori, si tôt après son déploiement, en cohérence avec l'ambition initiale du dispositif.

1.5.2 Une mesure de sauvegarde pour assurer la pérennité du Pacte à la prochaine rentrée scolaire

Face à la réduction budgétaire du Pacte, confirmée par le budget adopté le 19 février 2026, la DGER a donné la consigne aux DRAAF de geler 34% de crédits de la part fonctionnelle, correspondant aux briques de la rentrée 2026-2027. En clair, l'enveloppe de briques notifiées aux DRAAF a été rebasée à 14 276 briques soit un montant de 17,84 M€ couvrant la période de janvier à juin 2026 (au lieu des 10 464 briques en principe autorisées pour un budget dévolu de 13,08M€). La DGER a utilisé le réservoir d'un tiers de briques censé amorcer le pacte de septembre 2026.

Toute autre approche aurait scellé le sort du Pacte au sein de l'enseignement agricole. Une stricte application de la réduction de la dotation à hauteur de 64%, appliquée à la part fonctionnelle, revenait à casser la dynamique nouvellement créée. Les lettres de mission ayant été signées, il paraissait difficilement tenable pour les chefs d'établissement de revenir sur les engagement pris.

Si cette mesure d'urgence a permis d'assurer la continuité du Pacte pour l'année scolaire 2025-2026 en limitant la perte d'adhérents (- 8points), elle ne permet pas de financer l'amorçage du Pacte à la rentrée prochaine, de septembre à décembre 2026. Ainsi, alors que le dispositif totalise près des deux tiers des équipes pédagogiques adhérentes et une exécution de l'ordre de 99%, sa pérennité se voit réinterrogée.

La mission a pu mesurer à quel point la situation suscite de vives inquiétudes parmi les représentants de l'enseignement agricole. Une certaine unanimité s'est manifestée pour décrire tout à la fois l'incompréhension d'une telle contraction budgétaire et l'inquiétude qu'elle peut générer pour la suite.

2 Le Pacte participe au dynamisme de l'enseignement agricole observé depuis 3 ans

2.1 Une contribution du Pacte à la dynamique de l'enseignement agricole visible

La mission a cherché à objectiver les effets du Pacte Enseignant sur les missions assignées et plus généralement sur l'attractivité de l'enseignement agricole au regard des objectifs de la loi d'orientation du 24 mars 2025⁵⁶. Les résultats de l'enquête réalisée par la mission⁵⁷ et des auditions réalisées sur le mode de groupes témoins éclairent la valeur ajoutée du pacte pour l'enseignement agricole.

2.1.1 Une continuité pédagogique efficace et vertueuse mais un cadre qui gagnerait à être adapté

La mission « remplacement des heures de courte durée » (RCD) a totalisé entre 26 et 30% des briques affectées de 2023 à 2025, représentant un volume d'heures passé de 120 456 (6692 briques) à 74 376 heures (4132 briques), compte tenu de la réduction de l'enveloppe budgétaire pour l'année scolaire en cours.

Avant le Pacte, les HSE pouvaient pallier, à titre occasionnel, les heures vaquées. Plus généralement, tous les acteurs ont souligné l'esprit d'entraide qui permettait d'assurer tout ou partie de la continuité pédagogique ; par nature, une telle pratique ne donnait lieu à aucun décompte et n'est donc pas mesurable.

Pour autant, la comparaison entre le nombre total d'heures in fine vaquées sans Pacte et celles demeurant non remplacées, une fois le Pacte déployé, permet de mesurer la valeur ajoutée de cette mission. La prise en compte des heures vaquées comprend l'avantage d'éviter les débats sur la source de financement ou la modalité antérieure, ne retenant que le résultat caractérisé par la proportion des heures demeurant au final non remplacées. La DGER a interrogé les chefs d'établissement sur ce point, présenté dans la Figure n°11.

Figure 11. Impact de la mission de remplacement de courte durée sur les heures vaquées

Tous établissements confondus	Dotation horaire globale	Remplacement de courte durée	Nombre d'heures vaquées	Evolution 2024/2022	en %
Rentrée scolaire 2022-2023	7254991		238083		
Rentrée scolaire 2023-2024	7267846	6097	169207	-68876	-29%
Rentrée scolaire 2024-2025	7283431	4979	186252	-51831	-22%

Source : mission d'après données DGER, mai 2026.

Il ressort des données communiquées par 92% des établissements que l'effet du Pacte sur le nombre d'heures vaquées peut être estimée à une réduction de leur nombre de l'ordre de 29%

⁵⁶ Op. Cit. Loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture du 24 mars 2025.

⁵⁷ Et dont les résultats sont présentés en annexe 4.

la 1ère année de déploiement et de 22% la 2ème. Ces données ne tiennent pas compte des 32 établissements n'ayant pas répondu (7,5% des interrogés) et du caractère prioritaire de cette mission. En majorité, les données manquantes concernent des établissements du secteur privé, le secteur n'ayant pas mis en place de modalités de suivi particulières.

Ces résultats sont en outre corroborés par la déclinaison de la mission dans la région Auvergne Rhône-Alpes selon lesquels le Pacte a contribué à réduire les heures vauquées à hauteur de 34% en 1ère année et de 27% sur l'année scolaire 2024-2025⁵⁸.

Figure 12. Impact de la mission de remplacement des heures vauquées au sein des établissements de la région Auvergne-Rhône-Alpes

L'exemple de la mission de RCD en Auvergne-Rhône-Alpes (tous établissements confondus)	Heures non remplacées 2023-2024	DGH 2023-2024	% d'heures non remplacées	nombre de briques attribuées	Volume RCD en heures / total des heures vauquées sans Pacte
Année scolaire 2023- 2024	29320	1117276	2,62%	824	34%
Année scolaire 2024- 2025	37415	1046909	3,57%	774	27%

Source : SRFD –mission d'après données DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes, mai 2026.

En région Occitanie, le taux d'heures non remplacées ou vauquées est ainsi passé de 3,8% en 2024 à 2,7% en 2025⁵⁹.

Ces résultats illustrent :

- . la faible proportion d'heures vauquées au sein de l'ETA, accentuée avec le Pacte, de l'ordre de 3,5% en 2024-2025. Avec la constitution de pôles de remplacement ou de brigades, le Pacte a permis une organisation fluide, assimilée pour certains à une forme d'astreinte, facilitant en pratique les remplacements dans la journée. Informés via l'application Pronote, plusieurs élèves rencontrés par la mission ont confirmé que les heures non remplacées constituaient l'exception.

- . l'organisation de la mission RCD est vertueuse. Certains acteurs, au premier rang desquels les élèves, ont souligné l'apport résultant de la faculté à pouvoir tester d'autres méthodes de travail au plan pédagogique.

- . le taux plancher de 30% de briques, en principe affectées à la mission RCD. Ce taux, calculé à l'origine pour les établissements de l'éducation nationale, est, de fait, trop élevé dans bon nombre d'établissements de l'EA. Les équipes pédagogiques se trouvent ainsi « pénalisées » par la règle des 30%. Cette contrainte s'ajoute aux modalités de gestion existantes, reposant sur une fixation individuelle de la brique RCD et déterminée en amont et pour l'année. Cette gestion présuppose une détermination prédictive des absences, de l'équipe de remplacement, sans ajustement possible en cours d'année, sur les participants ou le volume d'heures affectées.

⁵⁸ Deux établissements n'ont pas répondu sur 62 concernés par le Pacte.

⁵⁹ L'éducation nationale enregistre un taux d'heures d'enseignement non assurées de 9,8% dans les établissements publics du second degré ; 7,5% sont dues au non-remplacement des enseignants absents. Voir l'étude de la DEPP d'avril 2026 <https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/document/education-nationaledepp-ni-2026-14pdf-515924.pdf>

Recommandation 2. [MAASA] Déterminer le nombre minimal de briques à affecter à la mission de remplacement en fonction des heures d'absences et des heures non remplacées effectivement constatés au cours de l'année scolaire précédente dans l'établissement (et non en référence du total des briques). Affecter la dotation de parts fonctionnelles sur cette mission en deux temps : une première dotation de 60%, couvrant la période de septembre N à fin janvier N+1 et une seconde de 40% de février à fin juin N+1. Dans l'hypothèse d'un solde positif, permettre la réaffectation des briques RCD ne se justifiant plus sur les autres missions.

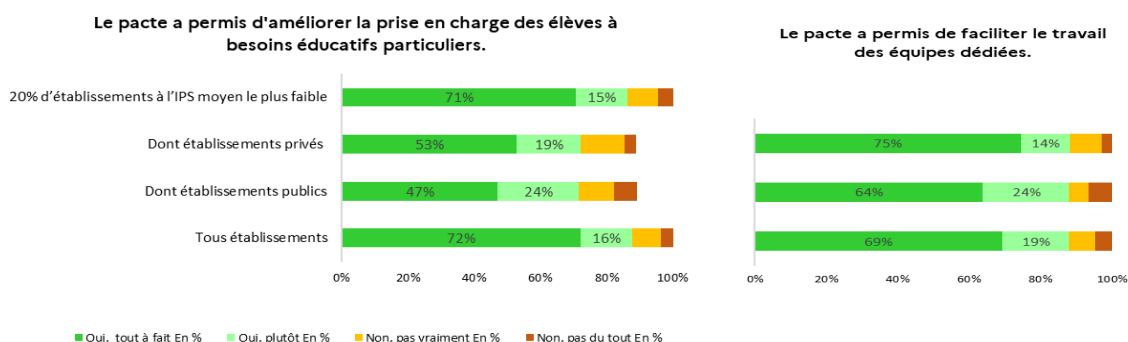
2.1.2 Une amélioration visible des taux de réussite des élèves correspondant à une moindre dépense de l'ordre de 25 M€ annuels.

Les missions 3, 4 et 7 concourent au renforcement de l'accompagnement des élèves en difficulté, qu'ils soient pris en charge en filière générale ou professionnelle, que ce suivi soit direct ou sous la forme d'un appui à la prise en charge, qu'il concerne des élèves en situation de handicap ou à besoins particuliers. La mission a donc regroupé leur analyse. Les acteurs de terrain ont été unanimes pour reconnaître que ces missions sont d'une part, essentielles et d'autre part, que le Pacte a favorisé une organisation et une professionnalisation plus adaptées aux besoins dans le suivi et l'accompagnement de ces élèves au quotidien.

L'enquête réalisée par la mission (Cf. annexe n°4) confirme ces constats sur plusieurs points factuels :

- Le nombre d'heures de coordination et d'accompagnement des enseignants à la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP) a augmenté de 80% avec le Pacte. Tous établissements confondus, le Pacte a permis de réaliser de l'ordre de 53 000 heures dédiées à cette mission depuis le Pacte (2024-2025) contre moins de 30 000 avant le Pacte (2022-2023).
- L'appréciation des chefs d'établissement sur la valeur ajoutée de ces missions est également sans ambiguïté. Pour 88% des chefs d'établissement, le Pacte a amélioré la prise en charge des besoins éducatifs particuliers.

Figure 13. Appréciation des chefs d'établissement sur l'apport des missions d'accompagnement et de prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers.



Source : CGAAER, enquête réalisée auprès des chefs d'établissement, Mai 2026

Le nombre d'élèves tutorés, déclaré par les établissements dans le cadre de l'enquête, a

quasiment doublé, de l'ordre de 12 500 élèves avant le Pacte à plus de 23 500 en 2025.

S'agissant de l'appui renforcé, tous établissements confondus, environ 7 500 élèves avaient bénéficié d'un tel appui avant le Pacte contre près de 19 500 avec le Pacte. Ce résultat présente une corrélation forte avec la croissance du nombre d'heures d'appui renforcé ou de tutorat réalisées, de l'ordre de 39 000 heures avant le Pacte contre 86 000 avec le Pacte. Le nombre d'actions proposées par les établissements a également quasiment doublé (+91%), passant de l'ordre de 2600 actions en 2022 contre plus de 5 000 en 2025⁶⁰.

Le nombre d'élèves en difficulté de la voie professionnelle ayant fait l'objet d'un suivi a également doublé, de l'ordre de 1500 avant le Pacte contre plus de 3000 aujourd'hui.

Ces résultats sont d'autant plus notables qu'il existe peu d'écart entre établissements publics et privés dans la déclinaison de ces missions, toutes choses égales par ailleurs.

La mission a souhaité interroger les effets de ces trois actions sur le taux de réussite des élèves, considérant que le renforcement de ces actions est, en principe, de nature à produire des effets visibles sur les taux moyens de réussite. Elle a donc sollicité l'étude de ces données auprès des services de la DGER, avec un focus sur les 20% des établissements enregistrant l'indice de position sociale le plus faible. La méthodologie et les résultats sont résumés dans la figure n°14 et détaillés en annexe 7. Le résultat de l'étude réalisée dans des délais courts par le département des affaires transversales témoigne d'une amélioration du taux moyen de réussite observé sur les cohortes d'élèves des rentrées de 2016 à 2018 avec ceux des cohortes « pactées », de 2022 à 2024.

Ainsi, comme en témoigne la synthèse ci-dessous, avec le Pacte, le taux moyen de réussite gagne +3,81 points tous établissements confondus et +2,03% au sein des 20% d'établissements enregistrant un indice de position sociale (IPS) moyen de 90,75.

Figure 14. Taux moyen de réussite des élèves avant et après Pacte

Type et nombre d'établissements éligibles	Avant le pacte (Rentrées 2016 à 2018)					Après le pacte (Rentrées 2022 à 2024)				
	Nombre établissements	IPS moyen**	Effectifs sur 3 ans	Effectifs sur 3 ans ayant réussi la voie scolaire (hors BEPA)	taux moyen de réussite 2017-2019 (hors BEPA)	Nombre établissements	IPS moyen**	Effectifs sur 3 ans	Effectifs sur 3 ans ayant réussi la voie scolaire (hors BEPA)	taux moyen de réussite (hors BEPA) 2023-2025
Tous les établissements confondus										
Public	220	102,75	186932	47320	84,84%	220	102,75	181678	46139	88,81%
Privé temps plein	191	100,58	151686	35262	88,05%	191	100,58	145924	31514	91,79%
Total	411	101,74	338618	82582	86,18%	411	101,74	327602	77653	89,99%
Les 20% des établissements ayant l'IPS moyen le plus faible										
Public	44	90,81	5744	85,85%	85,02%	44	90,81	24644	5635	86,12%
Privé temps plein	45	90,70	4562	87,60%	87,50%	45	90,70	21021	4077	91,07%
Total	89	90,75	10306	86,61%	86,10%	89	90,75	45665	9712	88,13%

Source : Mission d'après étude et données DGER, Mai 2026.

Observations : Pour comparer les deux périodes, l'étude neutralise les taux de réussite afférents au brevet d'études professionnelles agricoles brevet, supprimé en 2022 et constituant un majorant.

⁶⁰ Résultats présentés en annexe 6 – question II 5B

Si la corrélation peut comporter des biais du fait de nombreux déterminants à la réussite des élèves, le Pacte, en renforçant leur suivi ne peut être décorrélé de ces résultats et ce, d'autant plus que ceux-ci s'entendent hors brevet d'études professionnelles agricoles (BEPA).

Le groupe témoin avec les élèves a permis à la mission d'observer les bienfaits des actions d'accompagnement auprès des bénéficiaires en termes de méthode de travail, notamment dans l'apprentissage de l'effort, de la concentration et de la compréhension, comme en termes de confiance en soi.

Extrapolée à l'ensemble d'une cohorte, une augmentation du taux de réussite de l'ordre de 3% représente ainsi près de 2500 élèves ayant réussi la voie initiale scolaire là où un grand nombre d'entre eux aurait échoué dans le délai normal, avant le Pacte. Depuis le déploiement du dispositif, la moindre dépense en résultant peut être estimée à 26, 17M€ sur la base des coûts d'un élève constatés⁶¹, hors effet comportement (abandon, revenu de solidarité...).

La déclinaison de ces missions a pris différentes formes. Au sein de certains établissements, un pôle inclusion a pu être créé. Comprenant deux enseignants référents, la secrétaire pédagogique est en appui, facilitant le lien avec le SRFD, le travail d'enquête et de formalisation. Dans d'autres établissements, un référent handicap a été reconnu. La reconnaissance de ces fonctions facilite indiscutablement, selon les participants, la fluidité du suivi des plans des élèves, qu'ils concernent un élève présentant des troubles d'apprentissage sans handicap reconnu (relevant d'un PAP), ou d'un élève disposant d'une reconnaissance de sa situation de handicap par la MDPH (relevant d'un PPS).

Dans un certain nombre d'établissement, le programme de développement affectif et social dit PRODAS a été mis en place⁶², les élèves le voyant comme un « plus » sur le curriculum vitae, notamment ceux prévoyant une poursuite dans le domaine sanitaire et social.

2.1.3 Une attractivité de l'enseignement agricole territoriale renforcée, des effets visibles dans l'évolution des effectifs d'apprenants

Toutes les missions du Pacte concourent à renforcer l'attractivité de l'enseignement agricole. Mais les missions 2, 8 et 9, portant sur l'orientation et la découverte des métiers, la relation école-entreprise et l'accompagnement de l'avenir professionnel, contribuent tout particulièrement à son rayonnement auprès des publics cibles, qu'il s'agisse des parents ou des élèves.

Ce bloc de missions n'a pas échappé à la réduction de la volumétrie, totalisant 5 935 briques en 2023-2024 contre 3 419 aujourd'hui. Elles se sont matérialisées par différentes actions, prenant la forme de forums, de participation à des salons, de projets « passerelle » avec l'immersion de collégiens durant deux journées au sein du lycée, de parrainages, ...

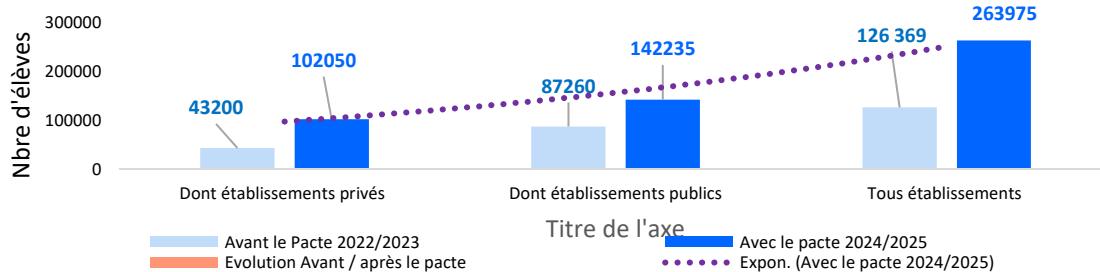
L'enquête de la mission permet d'obtenir une première visibilité des effets de leur déclinaison territoriale. Ainsi, le nombre d'élèves extérieurs à l'établissement bénéficiaires d'une information en matière d'orientation, de découverte des métiers a quasiment doublé entre 2022 et 2025 (+109%) pour atteindre plus de 263 000 bénéficiaires en 2025.

⁶¹ Considéré avec un montant moyen de 10470 euros et hors abandon. Voir « [Le financement de l'éducation en 2023, édition 2024](#) », ministère de l'Éducation nationale, septembre 2024.

⁶² Programme précoce de prévention et de promotion de la santé mentale qui vise à favoriser le bien-être et le vivre-ensemble en développant les compétences psychosociales des enfants et des adolescents en milieu scolaire.

C'est dans les établissements privés que la progression a été la plus forte (+136%) mais toutes choses égales par ailleurs, c'est aussi dans ces établissements que l'action extérieure était la moins développée.

Figure 15. Nombre d'élèves extérieurs à l'établissement ayant bénéficié d'une première information

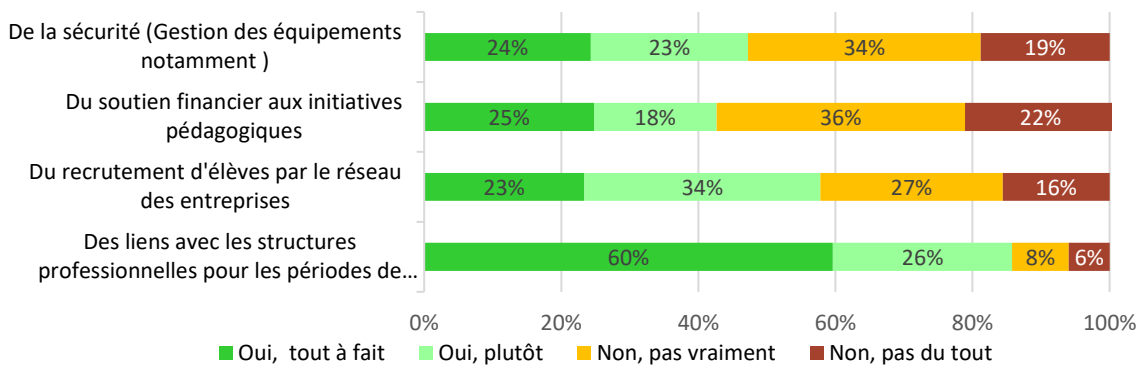


Source : CGAAER, enquête de la mission auprès des chefs d'établissements, Mai 2026.

S'agissant des effets produits par le renforcement de la relation école-entreprise, les chefs d'établissements sont plus mitigés. S'ils considèrent ces rapprochements essentiels, ils reconnaissent le caractère plus récent de ce type d'actions méritant, selon eux, d'être davantage structurées.

Le bénéfice du Pacte pour les sondés apparaît plus nettement s'agissant des périodes de formation en milieu professionnel (86% d'avis favorables) et du recrutement des élèves (57%). Il apparaît moins évident concernant le soutien aux initiatives pédagogiques, doublonnant potentiellement la mission n° 5 (58% le jugeant sans effet notable) ou l'impact sur la sécurité des apprenants (53%). Au cours des auditions, certains acteurs ont d'ailleurs éprouvé le souhait de voir cette mission davantage précisée à l'avenir quant à ses attendus.

Figure 16. L'appréciation des chefs d'établissement sur les effets de la relation école-entreprise



Source : CGAAER, enquête de la mission auprès des chefs d'établissements, Mai 2026.

S'agissant de l'accompagnement de l'avenir professionnel des apprenants, un volume de 843 briques a été affecté en 2023-2024, volumétrie quasiment réduite de moitié sur l'année scolaire en cours. Néanmoins, les effets du Pacte sont également visibles sur ce champ. Ainsi, une majorité d'élèves ne bénéficiaient d'aucun appui en fin de formation (61%) avant le Pacte alors qu'ils sont aujourd'hui inversement une majorité à bénéficier d'un tel appui (66%).

Le public cible, les élèves sans solution en fin d'études, explique la volumétrie plus modeste des bénéficiaires, de l'ordre de 1600 élèves accompagnés individuellement, en augmentation de 25%

comparé à la période 2022-2023. Au global, l'apport de l'établissement dans la recherche de solution est jugé bénéfique dans un cas sur trois, en progression de 8 points sur deux ans.

Figure 17. La déclinaison de la mission n° 9 du Pacte, d'accompagnement de l'avenir professionnel.

Existence d'une action spécifique pour les élèves en fin de formation sans solution	Avant le Pacte 2022/2023	Avec le Pacte 2024/2025	variation avant / après
Oui	39%	66%	
Non	61%	34%	
Nombre d'élèves sans solution et accompagnés dans leur recherche	1301	1622	25%
Dont établissements publics	727	949	31%
Dont établissements privés	573	673	17%
Proportion ayant trouvé une solution	25,04%	33,51%	

Source : CGAAER, enquête de la mission auprès des chefs d'établissements, Mai 2026.

Au final, ces trois missions du Pacte contribuent au rayonnement des établissements au plan local ; ce rayonnement mériterait d'être plus largement partagé tant la mission a été témoin des valeurs d'humanisme, d'innovation, de cohésion et de richesse du projet pédagogique, ou perçus par les familles comme par les élèves. En investissant plus largement l'insertion professionnelle des élèves après leur cursus, ces missions répondent à des préoccupations légitimes des intéressés.

2.1.4 La 6^{ème} mission légale de l'enseignement agricole incarnée par le Pacte

Les acteurs de terrain ont souligné l'importance de la mission n° 6 du Pacte, consacrant la 6^{ème} mission de l'enseignement agricole dévolue par la LOSARGA. Tous la jugent essentielles dans l'apprentissage des savoirs et des savoir-être plus respectueux de l'environnement. Au-delà, elle revêt une dimension stratégique pour les établissements et les apprenants dans l'apprentissage des métiers du vivant.

Les chefs d'établissement jugent le renforcement des actions réel concernant le nombre d'élèves bénéficiaires d'une action de sensibilisation (78% d'opinions favorables ou très favorables), les projets partenariaux (79%), les interventions d'experts et d'acteurs extérieurs (66%), les formations dispensées au sein des établissements (61%). Le Pacte a ainsi pu constituer un relai proposé à certains tiers temps comme par exemple sur « EPA2 »⁶³ où peu de moyens existaient pour encourager l'investissement des équipes éducatives.

Totalisant cette année le plus faible nombre de briques, avec 630 parts fonctionnelles affectées, tous les acteurs s'accordent à considérer que le Pacte est essentiel à la déclinaison territoriale de cette nouvelle mission.

2.1.5 L'innovation au sein de l'enseignement agricole, véritable levier d'attractivité, mérite d'être davantage partagée

La capacité d'innovation pédagogique est souvent décrite par les experts de la filière comme

⁶³ Le nouveau plan EPA 2 : Enseigner à produire autrement pour les transitions et l'agroécologie prolonge le plan EPA 1 (2014-2018) a été une composante essentielle du projet agroécologique pour la France, en organisant sa promotion dans l'enseignement agricole. Il a pour objectif de mettre en résonance l'accompagnement des transitions et du projet agroécologique de la France avec les missions de l'enseignement agricole autour de 4 axes.

l'un des points forts des établissements d'enseignement agricole. Cet axe, particulièrement essentiel pour la filière, rentre pleinement dans l'objectif du président de la République⁶⁴ selon lequel « *tout ne doit plus venir de Paris sous forme de circulaires et de directives. Nous devons permettre aux équipes et aux professeurs de retrouver des marges de manœuvre. Je vous fais toute confiance : c'est vous qui connaissez le mieux vos élèves et leurs besoins, c'est donc vous qui savez le mieux comment les faire réussir.* »

Tous établissements confondus, ce sont environ 500 projets de ce type qui étaient mis en œuvre au sein des établissements avant le Pacte contre plus du triple deux ans plus tard.

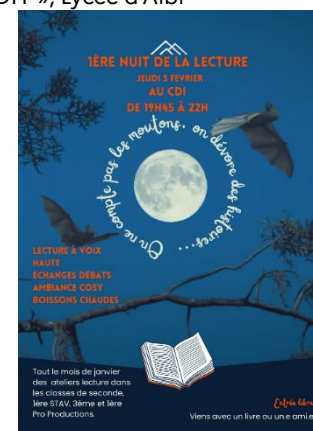
Le nombre d'enseignants recrutés sans concours ayant bénéficié d'une action à visée pédagogique, éducative et technique, a également triplé, passant, tous établissements confondus, de l'ordre de 650 en 2022 à plus de 2000 en 2024.

Derrière ces projets, la diversité des actions à visée pédagogique mais également éducative avec l'apprentissage de valeurs communes. C'est, par exemple, :

- le projet « agriculture connectée DIY » en Occitanie, visant la conception d'un système de pilotage d'arrosage automatique, à longue distance, avec relevé automatique et stockage de différents paramètres, accessible à partir de n'importe quelle connexion à internet et utilisée sur une zone « vitrine » des serres du lycée,
- la participation à une start-up soutenant l'agroécologie,
- l'ouverture du centre de documentation jusqu'à 22 heures par la mise en place d'une équipe d'élèves en assurant le fonctionnement,
- la mise en place d'ateliers ludiques de lecture, le suivi possible de la formation PRATSS (prévention des risques liées à l'activité physique, sanitaire et social),
- l'observation d'espèces animales lors d'immersions dans la nature environnante,
- des ateliers photographie sur l'environnement animal et végétal.



Projet « agriculture connectée DIY », Lycée d'Albi



Projet « Nuit de lecture », Lycée d'Albi.

Pour autant, le « *laboratoire d'innovations pédagogique, éducative et technique* » de l'EA⁶⁵ n'est pas toujours connu, ni apprécié à sa juste valeur au-delà de la communauté éducative et ne renseigne pas sur le contenu du Pacte stricto sensu. A la différence de l'éducation nationale, il n'existe pas d'espace collaboratif permettant la présentation des actions réalisées par le Pacte, l'échange d'expériences ou de bonnes pratiques. Au plan national, la DGER ne connaît ainsi pas toujours les actions locales menées sur le champ. Or, ces projets sont nombreux, riches et devraient participer davantage au rayonnement de l'enseignement agricole.

⁶⁴ Op.cit.

⁶⁵ <https://pollen.chlorofil.fr>

Recommandation 3. [MAASA] Mettre à disposition des établissements une solution, sous forme de plateforme collaborative, facilitant l'échange de bonnes pratiques, le partage des innovations pédagogiques et plus généralement sur l'ensemble des missions du Pacte, facilitant leur valorisation à tous niveaux.

La mission a examiné la déclinaison du Pacte dans les établissements enregistrant un indice de position sociale⁶⁶ le plus faible. Plusieurs enseignements méritent d'être tirés de l'enquête :

- L'indice de position sociale moyen des établissements répondants s'élève à 105 tandis que la moyenne des 20% d'établissements enregistrant le plus faible indice est de 94 : comparé aux indices moyens des établissements de l'éducation nationale, l'IPS de l'EA est certes inférieur mais sans atypies particulières, contrairement à une idée parfois reçue.
- Rapportée aux différents résultats de l'enquête, la situation des établissements à faible IPS présente une corrélation positive des actions conduites avec le Pacte, particulièrement sensible en matière d'appui renforcé aux élèves en difficulté (+172% d'heures d'appui entre 2022 et 2025 soit + 5 points par rapport à la moyenne des établissements confondus et +186% d'élèves bénéficiaires).
- En matière d'orientation, l'effet Pacte est sensible (+248% d'élèves bénéficiaires d'une première information), plus en cohérence avec le poids de ces établissements, tous établissements confondus.

2.2 Des résultats et des enjeux plaçant sans réserve pour la poursuite du Pacte agricole

Comme en attestent les indicateurs questionnés par la mission, le cercle vertueux du Pacte est visible sur les actions développées par les équipes éducatives, le projet pédagogique et la réussite des élèves. Ceux-ci participent à accroître la visibilité des établissements au niveau local, leur réputation et inscrivent les établissements dans un cercle vertueux.

Dans un contexte démographique défavorable auquel l'enseignement agricole n'échappe pas⁶⁷, cette dynamique du Pacte pour l'enseignement agricole, au-delà des résultats visibles susmentionnés, ne peut être décorrélée de l'inversion de la courbe des effectifs d'apprenants. Ainsi, alors qu'à la rentrée 2025, l'éducation nationale perdait 125 000 élèves⁶⁸, l'enseignement agricole technique enregistrait respectivement une hausse de ses élèves de 1,3 et 1%, dépassant le seuil des 203 000 élèves sur l'année scolaire en cours.

⁶⁶ Cf. I-5 annexe 4 et I annexe 6.

⁶⁷ La direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale a publié le 8 avril 2026 un travail inédit : des projections d'effectifs d'élèves à l'horizon 2035, déclinées pour chaque département. Ces projections confirment l'ampleur de la baisse démographique qui touche l'École française : près de 1,7 million d'élèves en moins en dix ans. Voir sur ce point <https://www.education.gouv.fr/demographie-scolaire-le-ministere-publie-pour-la-premiere-fois-des-projections-d-effectifs-d-eleves-504392>

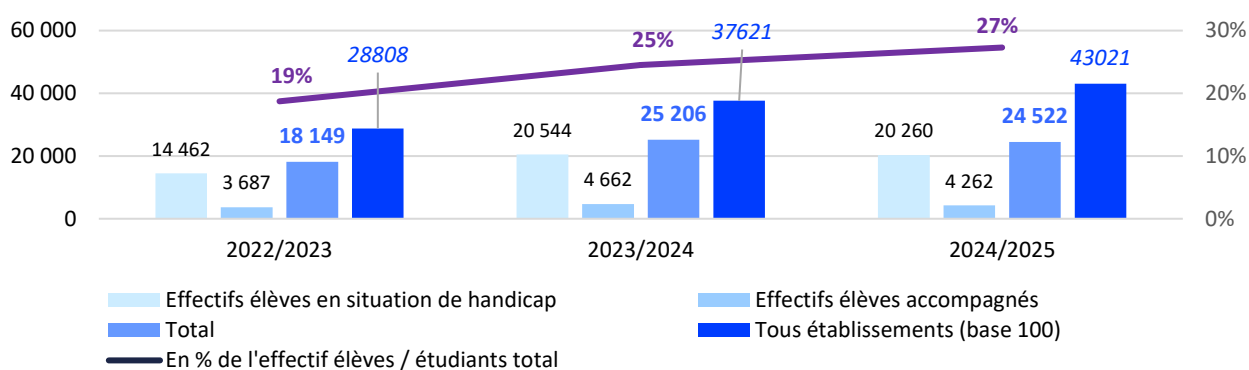
⁶⁸ Les effectifs s'établiraient à 6 024 100 élèves, après 6 149 400 à la rentrée 2025, soit une baisse de 2%, plus marquée que celle déjà observée entre les rentrées 2024 et 2025 (-1,7%).

2.2.1 L'enseignement agricole connaît une progression constante des élèves nécessitant un accompagnement pédagogique particulier

La croissance continue des élèves nécessitant un accompagnement est revenue de manière régulière au cours des échanges de la mission. L'existence de proportions notables au sein d'établissements ou de classes concernées en totalité par des élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP) a été évoquée, de même que les besoins requis par l'aménagement d'examen. Le nombre d'accompagnateurs mobilisés (accompagnants d'élèves en situation de handicap -AESH, scripteurs...) peut ainsi parfois être supérieur au nombre d'élèves.

A Albi, 40% d'une classe peut comporter des élèves à besoins éducatifs particuliers, 1/3 à Saint Gaudens. La DRAAF de la région AURA fait état d'une augmentation des EBEP de 6% avec une augmentation de 10% de la 4^{ème} au BTS et même près du tiers des effectifs nécessitant une aide humaine en certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAPA).

Figure 18. Recensement des élèves en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers depuis 2022



Source : CGAAER, Mission d'après données DGER, Mai 2026

La DRAAF Auvergne-Rhône-Alpes atteste d'une progression constante de +10% d'élèves par an et même +15% depuis deux ans. Cette année, sur un effectif de 23683 élèves, la proportion de jeunes bénéficiant d'un AESH est de 6,85 % et de 26 % des candidats nécessitant au moins un aménagement aux examens.

Depuis 2022, la situation est suivie par la DGER, celle-ci interrogeant directement les chefs d'établissement. Les résultats, en Figure n°18, confirment les proportions entendues. Une mission du CGAAER⁶⁹, en cours et circonscrite aux élèves en situation de handicap, témoigne de l'ampleur du phénomène. Celui-ci n'est pas nouveau mais, selon les acteurs de terrain, il tend à prendre une ampleur difficilement gérable. Il s'explique, selon eux, par la conjonction de différents facteurs :

- Une dimension inclusive des établissements agricoles reconnue des familles ;
- Une détection de plus en plus facilitée et précoce ;
- La diversité des troubles du neurodéveloppement (TND), dorénavant pris en compte.

⁶⁹ Mission CGAAER 25104 relatif à l'inclusion des apprenants en situation de handicap dans l'enseignement agricole

Tous les professionnels rencontrés s'accordent à considérer que ces besoins ne vont pas aller en diminuant⁷⁰ ; ainsi, à côté des élèves ayant une reconnaissance de leur handicap par la MDPH, un grand nombre présentent des troubles nécessitant un aménagement de leur scolarité et des épreuves : troubles dys⁷¹, troubles du développement intellectuel (TDI), troubles du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), troubles du spectre de l'autisme (TSA).

Si l'enquête de la DGER permet de suivre la situation de l'enseignement agricole depuis 2022, la croissance des élèves à BEP apparaît régulière sur une plus longue période.

L'éducation nationale constate la même tendance avec un nombre d'élèves en situation de handicap doublé sur 20 ans. Mais la proportion d'élèves par classe dans le secondaire apparaît moindre que celle de l'enseignement agricole⁷². Bien que multiplié par 6,4 entre 2006 et 2024, avec 34 900 élèves en situation de handicap scolarisés en classe ordinaire du second degré (soit 0,6% des effectifs d'élèves du second degré) en 2006 contre 187 800 en 2024, leur proportion s'élève à 3,3% des effectifs d'élèves du second degré en 2024, sensiblement inférieure à celle observée au sein de l'EA.

La loi de 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées pose le principe selon lequel tout enfant en situation de handicap a le droit d'être inscrit en milieu ordinaire, dans l'école dont relève son domicile. Le droit à l'éducation doit être effectif y compris pour les enfants en situation de handicap (articles L 111-1, L 112-1 et L 112-2 du Code de l'éducation). Dès lors, l'État doit prendre en charge l'accompagnement de l'enfant si celui-ci est nécessaire pour garantir l'exercice de ce droit.

Ainsi, lorsque la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées constate qu'un enfant en situation de handicap scolarisé dans un milieu ordinaire, doit bénéficier d'une aide humaine, elle lui alloue l'aide individuelle prévue par le Code de l'éducation (article L 351-3 du code de l'éducation). Elle la détermine à hauteur d'une quotité horaire et uniquement pour le temps dédié à la scolarité.

Dès lors que l'enfant est scolarisé dans une école relevant de l'enseignement public, l'État doit prendre en charge, pour le temps scolaire, l'organisation et le financement de cette aide, éventuellement en recrutant un accompagnant si nécessaire. L'État doit également s'assurer que l'auxiliaire de vie ou l'aide attribuée à l'enfant présente les qualités requises, et les conditions de diplôme nécessaires pour lui apporter l'aide effective dont il a besoin ; à défaut, la responsabilité de l'État pourrait être engagée (CAA Bordeaux, 30 oct. 2014, n° 14BX00154).

Le Pacte a permis d'améliorer la coordination de la prise en charge de ces publics. Celle-ci requiert, dans l'accueil et le suivi, un partenariat constant avec les différents personnes ressources⁷³. Les actions nouvelles, entendues au cours des auditions, comme la création d'un référent handicap ou d'un pôle inclusion, internes à l'établissement, et plus généralement une meilleure organisation des moyens, n'auraient pas pu être mises en œuvre sans le Pacte.

Les membres de direction auditionnés considèrent que le besoin en compétences

⁷⁰ Notamment avec la sortie des jeunes des instituts médicoéducatifs (IME) et des instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques (ITEP)

⁷¹ Désignant un ensemble de troubles cognitifs spécifiques qui affectent, dès l'enfance et durablement, certaines fonctions comme le langage, la lecture, l'écriture, la coordination.

⁷² Weber A., 2025, "Évolution de la scolarité en milieu ordinaire des élèves en situation de handicap entre 2006 et 2024", Note d'Information, n° 25-63, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-63>

⁷³ Notamment le référent au sein de l'établissement et la MDPH, l'enseignant référent de l'éducation nationale, les acteurs du médicosocial, la famille et les enseignants en interne.

d'enseignants en proximité de ces élèves va encore s'intensifier. L'appui requis et la récurrence des situations nécessitent en effet le développement d'une expertise que le Pacte a facilité. Cela est d'autant plus impérieux que l'enseignant référent de l'éducation nationale, dont les établissements agricoles relèvent, est souvent, dans les faits, « débordé »⁷⁴. Certains se sont également interrogés sur l'algorithme de calcul d'Affelnet-lycées, décidant du choix d'affectation des élèves après la classe de 3^{ème}. La mission considère opportun, au vu du droit à l'éducation et de la pression pesant sur les établissements de l'EA, malgré leur vocation forte inclusive, de dresser un bilan précis de la situation et de son évolution entre éducation nationale et EA.

Le droit d'inscription en milieu ordinaire, non régulé, est de fait réinterrogé, avec ou sans Pacte.

Recommandation 4. [Premier ministre, MAASA] Réaliser un bilan comparé, au plan interministériel, de l'évolution des effectifs d'élèves en situation de handicap et à besoins éducatifs particuliers affectés en milieu ordinaire, des modalités de leur prise en charge, des moyens affectés et des perspectives d'application du droit à l'éducation à 5/10 ans.

2.2.2 Une iniquité avec les indemnités particulières de mission réduite avec le Pacte

En 2015, l'éducation nationale instituait une indemnité pour mission particulière (IMP)⁷⁵. Cette évolution a permis de reconnaître l'ensemble des missions du métier d'enseignant dans le second degré, y compris celles constituant le complément et le prolongement indispensables de l'activité d'enseignement au sens strict⁷⁶. Ainsi, à côté de la mission d'enseignement exercée dans le cadre des maxima hebdomadaires et des missions liées directement au service d'enseignement⁷⁷, des missions complémentaires exercées par certains enseignants, leur conférant des responsabilités particulières pour mener des actions pédagogiques dans l'intérêt des élèves, ont été reconnues.

L'IMP est versée sous forme de taux, d'un montant annuel de 312,50 €, 625 €, 1 250 €, 2 500 € ou 3 750 €⁷⁸. Le taux moyen de 1 250 € correspond au montant d'une brigue de Pacte⁷⁹. Comme

⁷⁴ L'article 4 de l'arrêté du 17 août 2006 relatif aux enseignants référents et à leurs secteurs d'intervention dispose précise ainsi qu' « au sein de son secteur d'intervention, l'enseignant référent -de l'éducation nationale- intervient dans tous les types d'établissement, quel que soit le mode de scolarisation effectif de l'élève handicapé, y compris la scolarisation dans un établissement sanitaire ou médico-social et dans les établissements d'enseignants relevant du ministère chargé de l'agriculture.

⁷⁵ Décrets n° 2014 - 940 et n° 2014 - 941 du 20 août 2014 définissant, pour l'enseignement public, les obligations de service (ORS) et les missions des personnels enseignants et le décret n° 2015 - 475 du 27 avril 2015 instituant une indemnité pour mission particulière (IMP). La circulaire no 2015-058 du 29 avril 2015 précise les modalités d'attribution de l'indemnité pour mission particulière.

⁷⁶ Rapport IGAENR, Bilan de la mise en place des décrets sur les nouvelles obligations réglementaires de service et le régime indemnitaire des enseignants du second degré, Septembre 2016.

⁷⁷ Notamment les temps de préparation et de recherche nécessaires à la réalisation des heures d'enseignement, les activités de suivi, d'évaluation et d'aide à l'orientation des élèves inhérentes à la mission d'enseignement, le travail en équipe pédagogique ou pluriprofessionnelle ainsi que les relations avec les parents d'élèves.

⁷⁸ Arrêté du 27 avril 2015

⁷⁹ Et proche du montant normal d'une heure supplémentaire année (HSA) pour les professeurs certifiés et les professeurs de lycées professionnels (PLP) de classe normale.

les briques du Pacte, la mission accomplie sur l'année scolaire donne lieu à un versement mensuel par neuvième à compter du mois de novembre. Dans les autres cas, elle est versée après service fait⁸⁰.

Les enseignants de l'enseignement agricole n'ont pas bénéficié de l'instauration de l'IMP. Les négociations entreprises à l'époque ont achoppé sur la question des modalités de décompte des temps et notamment le système de majoration / minoration des obligations selon l'effectif d'une classe⁸¹. Le système de décompte des temps de travail et de rémunération en découlant, est complexe. Il génère des différences au sein de la communauté éducative. A titre d'exemple, la décharge pour un tiers temps n'existe pas à l'éducation nationale. De même, l'annualisation de la durée du travail est pratiquée pour les enseignants du privé temps plein.

Avec les équipes éducatives des régions Occitanie et AURA, auditionnées, la mission a passé en revue les principales missions ouvrant droit à IMP et comparé à leur traitement au sein de l'EA. Ces écarts sont présentés ci-dessous. Ils témoignent de différences substantielles que le Pacte a permis en partie de réduire.

Figure 19. Traitement des missions particulières dans l'enseignement agricole donnant lieu à indemnité au sein de l'éducation nationale

Missions particulières financées par les IMP au sein de l'Éducation nationale	Reconnaissance au sein de l'EA hors Pacte et modalités de financement
Coordonnateur de discipline, chargé en technologie de la gestion du laboratoire	Oui, sous la forme de décharge de service
Coordonnateur de cycle d'enseignement	Oui, sous la forme de décharge de service
Coordonnateur de niveau d'enseignement	Oui, sous la forme de décharge de service de 30 minutes par classe s'il s'agit de coordonner la filière (Isoe pour professeurs principaux)
Référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques	Mission existante mais sans reconnaissance particulière
Référent culture	Sans reconnaissance particulière
Référent décrochage scolaire	Sans reconnaissance particulière
Référent harcèlement scolaire	Sans reconnaissance particulière
Coordonnateur des activités physiques, sportives et artistiques	Oui, sous la forme de décharge de service ⁸²
Tutorat des élèves dans les classes des lycées d'enseignement général et technologique et des lycées professionnels.	Sans reconnaissance particulière
Cordées de la réussite –mais avec brique.	Sans reconnaissance particulière

Source : mission d'après auditions avec les enseignants des régions AURA et Occitanie, mai 2026.

Ainsi, dans certains établissements, une mission d'assistance et de promotion du numérique auprès des élèves, une mission de développement des usages du numérique ou un « Fab Lab » ont pu être créés. Autre exemple, la participation des équipes éducatives de l'EA au dispositif

⁸⁰ De la même façon, la détermination du taux afférent à une mission est directement liée à la charge effective de travail que celle-ci représente. En conséquence, contrairement au traitement indiciaire, le taux de l'IMP n'est pas corrélé à l'exercice des fonctions à temps partiel et ne peut être, en conséquence, proratisé.

⁸¹ L'effectif moyen d'une classe au sein de l'EA étant un minorant.

⁸² Et heures d'animation des professeurs d'éducation socio culturelles, spécifiques à l'EA

phare de l'éducation nationale des « Cordées de la réussite » n'ouvre droit à aucune reconnaissance particulière. Avec le Pacte, les temps consacrés au rôle de « tête de cordée » ont pu être reconnus, au même titre qu'au sein de l'éducation nationale.

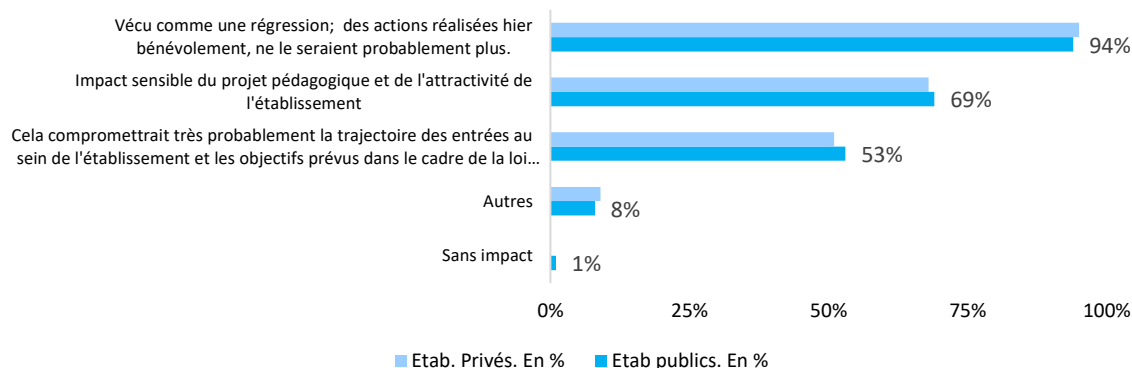
Ces différences ont incontestablement joué sur l'adhésion des équipes éducatives. Elles ont participé à reconnaître des missions de l'enseignement agricole, inscrites dans la loi et faisant sa spécificité, et autrefois largement réalisées de façon bénévole. Elles peuvent expliquer pour partie les écarts d'adhésion constatés avec l'éducation nationale. Tous les enseignants volontaires louent les effets sur le service rendu, comme sur l'énergie des équipes éducatives, au-delà du phénomène d'entraide antérieur.

2.3 Une pérennisation du dispositif essentielle pour l'enseignement agricole, a minima jusqu'en 2030

2.3.1 Un risque d'effet Serendip élevé en l'état, allant à l'encontre des objectifs poursuivis par la filière

Les chefs d'établissement sont unanimes à apprécier la valeur ajoutée du Pacte dans le projet pédagogique de leur établissement et le service rendu aux apprenants. Ainsi, 89% d'entre eux la jugent « essentielle » ou « bénéfique », seuls 1% la jugeant sans effet notable⁸³. Dans le cadre des groupes témoins qu'elle a animés, la mission a pu largement constater que ce sentiment est très largement partagé par la communauté éducative, jusqu'aux élèves et leurs familles.

Figure 20. Conséquences du scénario de la suppression du Pacte pour les chefs d'établissement



Source : CGAAER, Question II-11 de l'enquête de la mission, mai 2026

Pour ces raisons, la réduction budgétaire n'a pas été comprise, même par les opposants au Pacte. Le scénario de suppression du Pacte est regardé comme constituant une rupture avec la dynamique des établissements.

Un scénario de remise en cause du dispositif, confirmant la tendance budgétaire actuelle, comprend également des risques de différente nature. La mission a cartographié ceux-ci, en mesurant la probabilité et l'impact de chacun d'eux. Pour cela, elle a calculé leur récurrence dans les réponses des chefs d'établissement à la question n°12 de l'enquête de la mission qu'elle a croisée avec le résultat des groupes témoins (Cf. annexe 6).

⁸³ Cf. question II 11 de l'enquête de la mission dont les résultats figurent en annexe 4.

Vingt-trois risques ont été répertoriés, scorés sur une échelle de 0 à 7, associés à une remise en cause du Pacte enseignant pour la part fonctionnelle, pouvant être classés en 5 catégories :

- Les risques portant sur la dynamique engagée avec le Pacte (n° 1A et 1B),
- Les risques liés à la continuité pédagogique (n° 2A),
- Les risques affectant le service rendu aux élèves en difficulté (n° 3A à 3D),
- Les risques liés à l'engagement et au retour en arrière (n° 4A à 4D),
- Les risques liés à la réduction des actions tournées vers l'extérieur et les domaines stratégiques.

Sur ces risques identifiés, le risque totalisant le score le plus élevé est celui du désengagement du corps enseignants (43,4 sur 49). Il témoigne de l'effet Serendip, contraire à celui recherché, qu'entraînerait tout retour en arrière de l'engagement de revalorisation, dont la part fonctionnelle fait intégralement partie. Ce risque se manifeste à différents endroits : l'engagement de revalorisation inachevé, la rupture de la dynamique engagée (2nd score le plus élevé) et la perception d'une dévalorisation salariale, accrue dans le contexte d'inflation actuel.

Tous les acteurs rencontrés l'ont assuré : il y a eu un « avant Pacte » reposant sur l'entraide, la solidarité, spontanée et sans décompte des temps consacrés, l'humanisme, sans tenue de compte, marqué par une cohésion très forte au sein de l'enseignement agricole. Tous les acteurs rencontrés s'accordent à considérer qu'il y aura un « après Pacte » si le dispositif venait à être réduit à hauteur du budget actuel ou à s'éteindre. La reconnaissance de missions, autrefois bénévoles et aujourd'hui rétribuées, rend difficilement acceptable toute marche arrière. La quasi-unanimité des enseignants auditionnés l'a affirmé à la mission, qu'ils aient été des volontaires bénévoles avant le Pacte ou soient devenus de nouveaux convertis avec le Pacte.

D'où l'effet Serendip du Pacte avec un degré de probabilité élevé dans l'hypothèse actuelle. Le risque d'une extinction du Pacte affecterait en premier lieu ses bénéficiaires directs, les enseignants et les élèves. Mais ce scénario impacterait également les chefs d'établissement, perdant un levier managérial fort.

Ce désengagement impacte sur toutes les actions conduites aujourd'hui, à forte valeur ajoutée pour les établissements, identifiées par les risques de type 2 et 3 au premier rang desquels la détérioration de la continuité pédagogique, la qualité du suivi et de l'accompagnement des élèves EBEP, élèves en difficulté scolaire, nécessairement de moindre ampleur et de moindre effet.

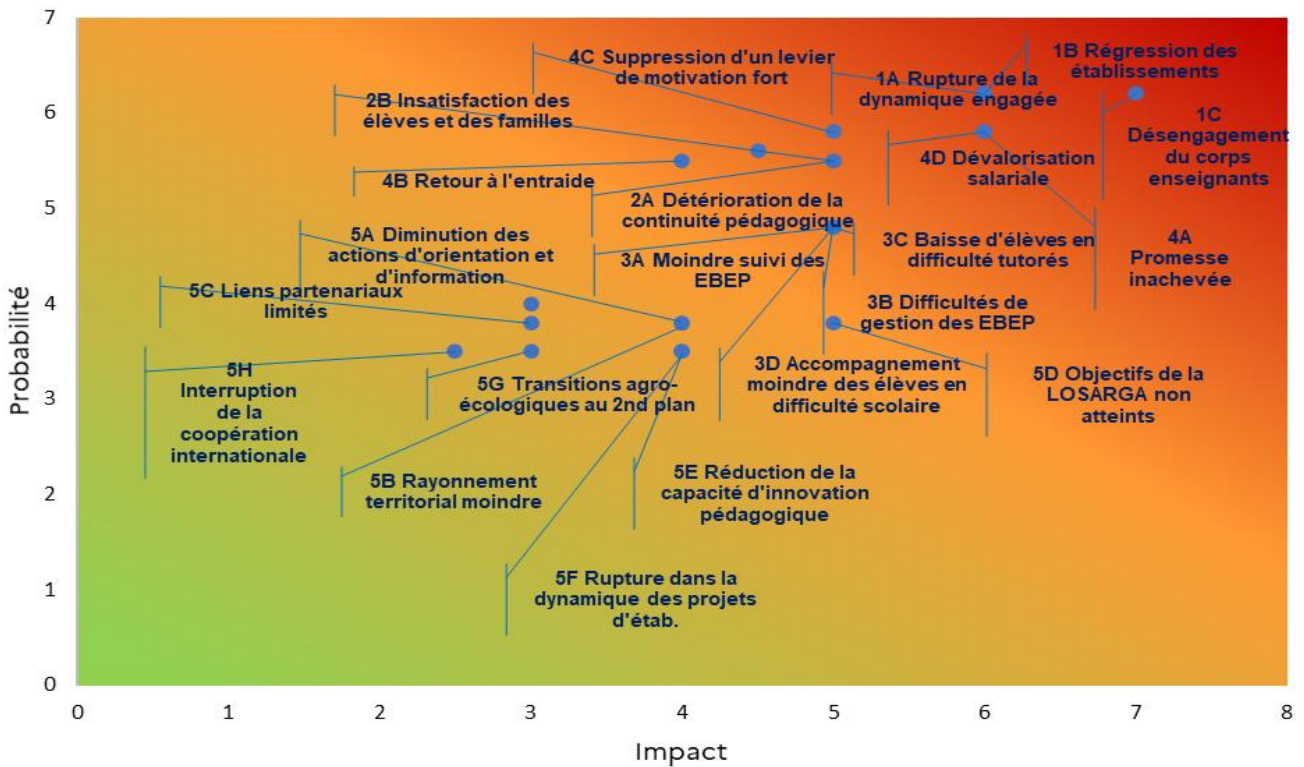
Ces phénomènes entraînent une réduction de la satisfaction des élèves et des familles.

Les risques de type 5 entraînent une diminution de la visibilité des établissements et de leur audience locale; ce risque résulte de la probabilité élevée d'une diminution des actions extérieures des établissements, qu'elles concernent directement les élèves, comme les actions d'orientation et de première information sur les formations et les métiers du vivant, dans un contexte de déploiement du plan national d'orientation et de découverte des métiers, ou plus indirectement comme les actions partenariales ou le lien avec le tissu économique local, l'innovation pédagogique, les projets partenariaux ou la sensibilisation aux transitions agroécologiques ou climatiques.

Le risque 5D, relatif à la non-atteinte des objectifs programmatiques de la LOSARGA, symbolise les effets de cet environnement défavorable aux projets pédagogiques des établissements.

Les risques de type 4 mettent en évidence les effets potentiels d'une extinction du dispositif, en termes de démotivation et de désengagement liés à la dévalorisation salariale qu'un tel scénario engendrerait. La cartographie met également en évidence les risques pour le personnel de direction, le levier managérial et le comportement motivationnel attaché, incarné par le Pacte, n'étant plus mobilisable, dans un contexte de tensions sociales fortes.

Figure 21. Cartographie des risques associés à une extinction de la part fonctionnelle du Pacte enseignant



Source : CGAAER, mission d'après l'enquête et audits, mai 2026

Au vu de ces éléments, les risques identifiés par les parties prenantes et constatés par la mission, liés à une hypothèse d'extinction ou de confirmation du budget actuel, apparaissent d'une probabilité et d'un impact élevés.

Ce phénomène s'explique principalement pour deux raisons majeures :

- L'une tenant au caractère stratégique des missions du Pacte, au regard des objectifs ambitieux fixés à l'appareil de formation, dans un contexte tendu par ailleurs au plan économique démographique, social, ...
- L'autre tenant à la dynamique créée par la reconnaissance des personnels éducatifs participant au Pacte et la déception, toute aussi grande, que ferait naître un engagement « renié » et les effets qu'un retour en arrière susciterait en termes d'investissement et de motivation des personnels.

Le risque est d'autant plus élevé que l'engagement, sans part fonctionnelle, apparaît inachevé.

En effet, si l'on reprend les données chiffrées annoncées lors de l'annonce du Pacte, le maintien de la part fonctionnelle au niveau du budget affecté en 2024-2025 est nécessaire pour

équilibrer l'engagement de revalorisation fait aux personnels enseignants. En effet, le budget alloué en 2026, de 13,26M€ équivaut à 10 616 briques sur une année scolaire. A nombre d'enseignants adhérent équivalent, soit 7173 personnels, un montant moyen de 1,47 briques est possiblement octroyé. Mais si tous adhéraient au pacte, seules 0,86 briques seraient, dans ces conditions, possiblement octroyées.

Théoriquement, même si, avec un budget réduit, un enseignant peut toujours bénéficier de plus de 500€ nets par mois⁸⁴, la contraction budgétaire réduit inexorablement le bénéfice potentiel du dispositif comme suit (détail présenté en annexe 7) :

Figure 22. Impact de la réduction budgétaire sur le montant moyen et potentiel par agent

Pacte Enseignant	Engagement de revalorisation lors du lancement du Pacte	Traduction avec la dotation 2024-2025 (28,02M€)	Traduction dotation actuelle (avec gel de 34% vs 64% de Janv à Juin 26)	Traduction normale dotation 2026 (13,27M€ / année scolaire)
Pacte Enseignant global sur la base du réel minima / maxima	De 600 à 730€	De 200 à 453€	De 200 à 388€	De 200 à 339€
Montant potentiel par agent Socle +Pacte (sur la base du budget affecté pour 100% d'adhérents)		370€/ mois (1,81 parts par agent)	308€/ mois (1,15 parts par agent)	281€/ mois (0,86 part par agent)

Source : Mission CGAAER, d'après données DGER, mai 2026.

Observations : Montants calculés sur la base de la dotation allouée et hors effet comportement

Lecture : En moyenne, le pacte Enseignant a permis à un enseignement de percevoir entre 200 et 453€, 200€ au titre du socle et 453€ au global pour les enseignants volontaires.

L'analyse témoigne de deux phénomènes : d'une part, l'impact du gel de 34% en intégrant la partie socle et d'autre part, le moindre impact de la réduction budgétaire est fonction du comportement agent, renonçant au dispositif.

In fine, certains agents peuvent renoncer à participer au pacte, se sentant moins légitimes que d'autres, compte tenu de leur situation financière. L'engagement de l'Etat sans partie pacte ou avec son maintien sur la base budgétaire de 2026, non corrigé, apparaît inachevé.

2.3.2 La pérennisation du Pacte à la rentrée prochaine nécessite des arbitrages immédiats

La poursuite du Pacte par le MAASA a entraîné une mesure d'urgence consistant au gel de l'enveloppe affectée de janvier à juin 2026 de 34%, et non de 60%, comme le budget de 13,27M€, affecté à la part fonctionnelle, aurait dû conduire (Figure n°23). Cette diminution représente la perte de 7945 briques sur deux ans.

Considérant d'une part, les taux d'adhésion de l'enseignement agricole au Pacte de 66% en 2nde année et d'autre part, les montants affectés et taux d'exécution au titre de cette même année, la mission recommande de fixer un Pacte de l'enseignement agricole à un niveau de 43,91M€ en année pleine (Figure n°24), se décomposant comme suit :

- 22,32M€ au titre du socle,

⁸⁴ Dans l'hypothèse où il réalise 6 missions dans un lycée professionnel.

- 21,49M€ au titre du Pacte correspondant à un budget de 32,90M€ affecté à 66% et exécuté à 99%.

Figure 23. Budget du Pacte Enseignant de 2024 à 2026

Pacte enseignant de l'enseignement agricole	Budget LFI 2024 (suite à transfert en gestion)	budget 2024 exécuté (après re-traitement)	Budget programmé en 2025 (suite à transfert en base)	Budget LFI 2026
Part socle	22 329 750	22 445 787	22 329 750	22 329 750
Part fonctionnelle	33 515 000	31 954 120	32 901 563	13 270 250
Total Pacte	55 844 750	54 399 908	55 231 313	35 600 000

Source : DGER, Mai 2026.

En tout état de cause, la loi n°2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, ne permet pas d'amorcer la part fonctionnelle du Pacte à la rentrée prochaine, de septembre à décembre 2026.

Pour garantir la poursuite du Pacte à la rentrée prochaine, il conviendra par ailleurs d'intégrer dans le PLF pour 2027 l'écart entre le budget voté de 13,27 M€ et celui consacré à la période en cours, soit un montant de 7 M€ permettant d'amorcer le Pacte sur la période de septembre à décembre prochain. Un budget Pacte voté à hauteur de 50,54M€ dans le cadre de la prochaine Loi de finances est nécessaire pour garantir le maintien du dispositif sur cette volumétrie.

Dans un contexte budgétaire tendu, lié notamment aux moindres recettes engendrées par le contexte géopolitique⁸⁵ et en l'absence de Loi de finances rectificative, la mission mesure, au plan budgétaire, l'impact de la recommandation formulée. Elle recommande néanmoins, au vu des éléments développés ci-avant, de sanctuariser les crédits du Pacte Enseignant jusqu'en 2030, en cohérence avec les objectifs de la LOSARGA. Elle juge opportun de fixer, à cette échéance, une clause de revoyure du pacte Enseignant pour en mesurer les effets.

Figure 24. Projection du budget du Pacte Enseignant de 2027 à 2029

	LFI 2024	Programma-tion 2025	LFI 2026	budget Pacte cible	Demande portée au PLF 2027	Demande portée au PLF 2028	Demande portée au PLF 2029
Part socle	22,32	22,32	22,32	22,32	22,32	22,32	22,32
Part fonctionnelle	33,51	32,90	13,27	21,49	28,22	21,49	21,49
Pacte Enseignant	55,83	55,22	35,59	43,81	50,54	43,81	43,81

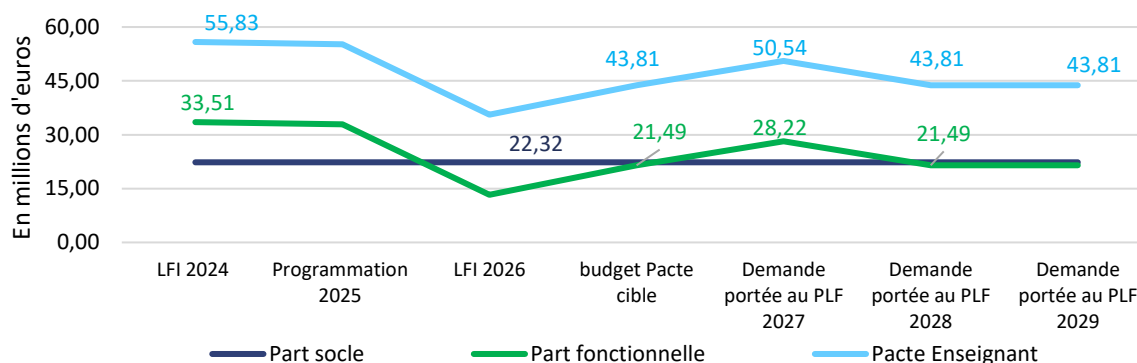
Source : CGAAER, mission d'après données DGER, mai 2026.

Le budget voté au titre du PLF 2027 ne produisant d'effets que pour l'année civile 2027, cette rectification nécessitera à la prochaine rentrée :

- La poursuite des actions du Pacte à blanc de septembre à décembre 2026, faute de budget affecté ;
- Un paiement différé des avances. Si celles-ci sont en principe versées d'octobre de l'année « N » à décembre de l'année « N + 1 », elles ne pourront être versées, en tout état de cause, que sur le prochain exercice budgétaire, soit à compter de janvier 2027.

⁸⁵ Le ministère de l'économie a ainsi estimé fin mai que le relèvement du tarif du baril de pétrole de 67,5 dollars (tarif de base sur laquelle les prévisions de croissance ont été calculées dans le cadre de la loi de finances) à 100 dollars aujourd'hui entrainera 0,3 à 0,4 % de croissance en moins, soit -0,1% par tranche d'augmentation du prix du baril de 10 dollars. La moindre recette en résultant est estimée pour l'heure à 10 à 12 millions d'euros.

Figure 25. Mesure corrective à appliquer au budget Pacte 2027 pour un budget cible en année pleine de 43,81M€



Source : CGAAER, mission d'après données DGER, mai 2026.

Recommandation 5. [Premier ministre, MAASA] Garantir la pérennité du Pacte Enseignant pour l'enseignement agricole, socle et part fonctionnelle, sur une base correspondant aux crédits affectés et consommés en N+2, soit 43,81M€ en année pleine et 50,81M€ dans la loi de finances pour 2027, nécessaire pour couvrir la période jusqu'à la fin de l'année

Recommandation 6. [Premier ministre, MAASA] Inscrire une clause de revoiture du Pacte de l'enseignement agricole en 2030 pour en apprécier les résultats sur la base d'un cadre de pilotage plus homogène entre établissements.

La principale conséquence d'un tel montage revient à verser les avances des briques convenues avec chaque enseignant « pacté » en les rebasant sur l'année civile, de janvier à juin 27 au titre de l'année scolaire 2026-2027. L'avance de la part fonctionnelle serait ainsi lissée sur la base de 1/6^{ème} du montant total de briques affectées et non plus de 1/9^{ème} comme actuellement.

Pour assurer la continuité du Pacte, dans la perspective d'un budget rectificatif ou d'une dotation au titre du PLF 2027 revue en conséquence, le Pacte décliné à la prochaine rentrée nécessitera un paiement différé des avances, en principe versées de septembre à décembre 2026, sur le prochain exercice budgétaire, soit à compter de janvier 2027.

Au plan réglementaire, une telle mesure est facilement déployable. Elle mérite l'ajout d'un alinéa à l'article 5 du Décret n° 2023-808 du 22 août 2023 modifiant le décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 précisant qu'« à titre exceptionnel, les parts fonctionnelles de l'indemnité au titre de l'année scolaire 2026-2027 sont versées mensuellement par sixième de janvier à juin 2027. »

Les membres de la mission,

Naida DRIF,
Inspectrice générale

Marie MOREL,
Inspectrice générale

Annexes

Annexe 1. Liste des sigles et acronymes

Annexe 2. Lettre de mission

Annexe 3. Liste des personnes rencontrées

Annexe 4. Enquête réalisée du 27 avril au 11 mai 2026 auprès des chefs d'établissement de l'enseignement agricole public et privé sur le bilan du Pacte enseignant

Annexe 5. Risques majeurs associés à une réduction ou une extinction du Pacte de l'enseignement agricole

Annexe 6. Etude d'impact du Pacte enseignant sur la réussite des élèves en difficulté ou à besoins éducatifs particuliers

Annexe 7. Effets de revalorisation du Pacte annoncé, affecté en 2024 en et 2026 (en euros nets mensuels).

Annexe 1. Liste des sigles et acronymes

Acronyme ou sigle	Signification
ACEN	Agents contractuels d'enseignement
ADT	Animation et développement des territoires
AESH	Accompagnants d'élèves en situation de handicap
AURA	Auvergne-Rhône-Alpes
BEP	Besoins éducatifs particuliers
BTSA	Brevet de technicien supérieur agricole
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CAS	Compte d'affectation spéciale
CFA	Centre de formation des apprentis
CFPC	centre de formation professionnelle continue
CIA	Complément indemnitaire annuel
CNEAP	Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé
CNIL	Commission nationale de l'informatique et des libertés
CPE	Conseiller principal d'éducation
DGER	Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DNA	Dispositif national d'appui
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
EA	Enseignement agricole
EPA	Plan local "Enseigner à Produire Autrement"
EPLEFPA	Établissement public local d'enseignement, et de formation professionnelle agricole
ETA	Enseignement technique agricole
ETP	Équivalent temps plein
HSA	Heures supplémentaires annuelles
HSE	Heures supplémentaires effectives

IEA	Inspecteurs de l'enseignement agricole
IMP	Indemnité pour mission particulière
IPS	Indice de position sociale
ISAE	Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves
ISOE	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
LOSARGA	Loi d'orientation pour la souveraineté alimentaire et le renouvellement des générations en agriculture
MAASA	Ministère de l'agriculture, de l'agro-alimentaire et de la souveraineté alimentaire
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
MEN	Ministère de l'éducation nationale
MFR	Maisons familiales rurales
NEFLE	« Notre école, faisons-la ensemble. »
NIR	Numéro d'inscription au répertoire (numéro de sécurité sociale)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PAP	Plan d'accompagnement personnalisé
PCEA	professeurs certifiés de l'enseignement agricole
PLPA	professeurs de lycées professionnels agricole
PPA	Parité de pouvoir d'achat
PPS	Projet personnalisé de scolarisation
RCD	Remplacement de courte durée
RGPD	Règlement général sur la protection des données
SDEDC	Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences
SET	Service de l'enseignement technique de la DGER
SMART	Spécifique, Mesurable, Attribuable, Réaliste, Temporel
SRFD	Service régional de la formation et du développement
TALIS	Teaching and Learning International Survey (enquête internationale de l'OCDE)
TND	Troubles de neurodéveloppement
UNREP	Union Nationale Rurale d'Education et Promotion

Annexe 2. Lettre de mission



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Cabinet de la ministre

Paris, le 20 AVR. 2026

Le directeur de cabinet de la ministre
de l'agriculture, de l'agro-alimentaire
et de la souveraineté alimentaire

à

Madame la Vice-Présidente du Conseil
Général de l'Agriculture, de l'Alimentation et
des Espaces Ruraux (CGAAER)

N/Réf : SCR/2026D/116

V/Réf :

Objet : Mission flash relative à la mise en œuvre du Pacte enseignants au sein de l'enseignement agricole technique.

Déployé à la rentrée scolaire 2023, le Pacte enseignants consiste en une série de mesures qui visent à améliorer le déroulement de carrière des personnels d'enseignement et d'éducation, à revaloriser la rémunération de chacun (partie dite « socle ») mais également à proposer à celles et ceux qui le souhaitent d'exercer des missions complémentaires au service des élèves et des établissements et pour lesquelles ils seront rémunérés (partie dite « pacte »). Les moyens déployés dans le cadre du Pacte enseignants (au titre de l'année 2025, 22,4 millions d'euros (M€) au titre du socle et 32,9 M€ au titre du pacte) devaient donc permettre une amélioration significative de l'action de l'enseignement technique agricole dans le service rendu aux élèves et dans la conduite de ses missions afin de lui permettre de répondre aux défis qui sont les siens.

L'engagement à une mission complémentaire se traduit par le versement d'une part fonctionnelle de l'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves, également désignée « brique de pacte » d'un montant de 1 250 € annuel. Il est possible à un agent d'exercer plusieurs missions complémentaires dans la limite de trois ou de six lorsque la mission bénéficie aux élèves de la voie professionnelle. La rémunération des missions complémentaires est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu au même titre que les heures supplémentaires.

Au Ministère chargé de l'agriculture, neuf missions ont été retenues :

- le remplacement de courte durée ;
- l'accompagnement des élèves (trois missions distinctes) ;
- l'accompagnement de la mise en œuvre de dispositifs et d'initiatives pédagogiques, éducatives et techniques ;
- l'accompagnement et l'orientation des élèves (trois missions distinctes) ;
- l'accompagnement des transitions agro-écologiques et climatiques.

.../...

78, rue de Varenne
75349 PARIS 07 SP
Tél : 01 49 55 49 55

Pour l'année scolaire 2024-2025, le Pacte enseignants a été adopté par 67 % des enseignants et des Conseillers Principaux d'Education (CPE) (61 % dans l'enseignement public et 78 % dans l'enseignement privé). Les briques de Pacte ont été consommées à hauteur de 97 %. En raison d'alertes sur une probable diminution des crédits au Projet de Loi de Finances 2026, il a été décidé de diminuer d'un tiers le nombre de briques attribuées pour la rentrée 2025. Près de 99,6 % des briques ont été consommées, témoignant de l'engouement pour le dispositif.

La Loi de Finances Initiale 2026 a confirmé le ralentissement de la part volontaire du Pacte réduisant de 60 % la masse salariale permettant de le financer. En l'état, les crédits du Pacte enseignants ne permettront pas de financer la poursuite du dispositif à la rentrée 2026.

Dans son audit flash sur le Pacte enseignants de juillet 2025, la Cour des comptes a souligné le potentiel d'amélioration du service public éducatif en faveur des élèves, avec des premiers effets qui semblaient positifs en matière de remplacement de courte durée, de soutien aux élèves en difficulté et à besoins éducatifs particuliers, d'accompagnement aux devoirs et de développement de projets pédagogiques.

Je souhaite confier une mission flash au CGAAER visant à caractériser les bénéfices des missions mises en œuvre grâce au Pacte enseignants pour les élèves, les enseignants et CPE ainsi que pour les établissements et plus globalement pour l'enseignement technique agricole. Il s'agira de réaliser un bilan quantitatif et qualitatif du dispositif, de définir des indicateurs pour en caractériser les bénéfices et d'étudier les conséquences de l'évolution de ce dispositif.

Enfin, la mission devra formuler des recommandations sur la manière de permettre la poursuite des missions, si leur bénéfice était altéré en cas de disparition du dispositif pour les élèves, les établissements et plus globalement l'enseignement agricole. Elle précisera également les impacts de l'extinction du Pacte enseignants sur la mise en œuvre de la Loi d'Orientation pour la Souveraineté Alimentaire et le Renouveau des Générations en Agriculture.

Il appartiendra à la mission d'apporter tout éclairage complémentaire qu'elle jugera nécessaire à la réalisation de son rapport.

Pour ce travail, la mission pourra s'appuyer sur les services de la Direction Générale de l'Enseignement et de la Recherche, et plus particulièrement la sous-direction des établissements, des dotations et des compétences.

La mission s'attachera à produire ses conclusions, si possible, pour le 15 juin 2026.



Thibault LANXADE

Copies à :

Madame la Secrétaire Générale

Madame la Secrétaire Générale adjointe

Monsieur le Directeur Général de l'Enseignement et de la Recherche

Monsieur le Directeur Général adjoint de l'enseignement et de la recherche

Madame la Présidente de la section « gestion publique et réforme de l'Etat » au CGAAER

Annexe 3. Liste des personnes rencontrées

Liste des personnes auditionnées

Structure	Nom	Fonction	Date
MAASA/DGER	Luc MAURER	Directeur général adjoint	22/04/2026
MAASA/DGER	Cédric MONTESINOS	Sous-directeur des établissements, des dotations et des compétences	22/04/2026
MAASA/DGER/DAT	Denis DEBAT	Chef du département des affaires transversales	22/04/2026
MAASA/DGER/DAT	Charlotte GAUVIN DAT/BVALO DGER	Cheffe du bureau de la valorisation des données et de la performance de l'enseignement et de la recherche agricoles	24/04/2026
MAASA/DGER/IEA	Emmanuel DELMOTTE	Doyen de l'inspection de l'enseignement agricole	04/05/2026
MAASA/DGER/	Camille BREHIER-COUTAREL	Adjointe chef de bureau du pilotage du P143 et des relations de gestion	04/05/2026
MAASA/DGER	Fanny BOUCHUT, DGER	Cheffe de bureau du pilotage des moyens et de l'organisation des établissements	04/05/2026
MAASA/DGER	Jean-Philippe VOUETTE	Bureau du pilotage des moyens et de l'organisation des établissements, en charge des moyens public et privé	13/05/2026
UNREP	Laurent CARLES	Directeur de l'UNREP	06/05/2026
CNEAP CNEAP	Florence MACHEFER Isabelle ROECKHOUT	Secrétaire générale du CNEAP Directrice du pôle éducatif	13/05/2026 13/05/2026
<i>Région OCCITANIE</i>			
DRAAF/SRFD	Paul CANDAELE	Chef du Service régional de la formation et du développement	06/05/2026
DRAAF / SRFD	Claire LEBLOIS	Cheffe d'unité pilotage des moyens et appui aux établissements	11/05/2026
DRAAF / SRFD	Christophe PICARD	Adjoint au chef du service régional de la formation et du développement et cheffe d'unité formation initiale scolaire et animation de l'action éducative	11/05/2026

Structure	Nom	Fonction	Date
<i>Directeurs d'établissements privés et représentant des fédérations CNEAP et UNREP</i>			
Lycée de Vaxergues-CNEAP	Marie-Céline HEBRET	Directrice d'établissement	11/05/2026
Lycée de Pézenas-CNEAP	Hervé BAK	Directeur d'établissement	11/05/2026
Lycée de Monteis-CNEAP	Carine GARDES	Directrice d'établissement	11/05/2026
Lycée de Bourg-Madame-CNEAP	Julie PICAMAL	Directrice d'établissement	11/05/2026
Lycée de Pezens CNEAP	Laura PERLIK	Directrice d'établissement	11/05/2026
Lycée de Cadillac-CNEAP	Muriel AUROUSSEAU	Directrice d'établissement	11/05/2026
Déléguée régionale CNEAP-Occitanie	Christel FUGIT-DULOUT	Directrice d'établissement et déléguée régionale CNEAP	11/05/2026
Lycée Gignac-UNREP	Damien PLOUY	Directeur d'établissement	11/05/2026
Lycée Saint-Amans-Soult- CNEAP	Christophe PIAU	Directeur d'établissement	11/05/2026
Lycée Clair Foyer à Caussade -CNEAP	David VILLEGGER	Directeur d'établissement	11/05/2026
Lycée Meynes	Arthur FLORIN	Directeur et délégué régional UNREP	11/05/2026
<i>Directeurs d'établissement public</i>			
EPLEFPA de Perpignan	Vanessa ALLAUZEN	Directrice d'EPLEFPA	11/05/2026
EPLEFPA de Lozère	Laurent CHEVALIER	Directeur d'EPLEFPA	11/05/2026
EPLEFPA Castelnau le Lez	Sébastien VIER	Directrice adjointe chargée de la formation initiale scolaire (FIS)	11/05/2026
EPLEFPA de Montauban	Ali OUCHAOU	Directeur d'EPLEFPA	11/05/2026
EPLEFPA de Tarbes	Pierre DARAN	Directeur d'EPLEFPA	11/05/2026
EPLEFPA de Toulouse	Aurore LOUIS	Directrice d'EPLEFPA	11/05/2026
EPLEFPA Vic en Bigorre	Stéphane COURTOIS	Directeur d'EPLEFPA	11/05/2026
EPLEFPA Auch	Vincent LABART	Directeur d'EPLEFPA	11/05/2026
<i>Directeurs adjoints chargés de la formation initiale scolaire (FIS)</i>			
EPLEFPA de Saint Affrique	Bénédicte VIDAL	Directrice adjointe chargée de la formation initiale scolaire (FIS)	12/05/2026
EPLEFPA d'Albi	Cyrille WOAKE	Directeur adjoint Représentant au sein du Réseau des adjoints 'Ap et D2	12/05/2026

Structure	Nom	Fonction	Date
EPLEFPA de Saint Gaudens	Cathy GARCIA	Directrice adjointe	12/05/2026
EPLEFPA de Rivesaltes	Alexandra MILLIET	Directrice adjointe	12/05/2026
EPLEFPA de Carcassonne	Anne-Laure MONIE	Directrice adjointe	12/05/2026
EPLEFPA de Pamiers	Philippe VILLIETTE	Directeur adjoint	12/05/2026
<i>Enseignants</i>			
EPLEFPA de Carcassonne	Michèle FERRIE	Enseignante documentaliste	12/05/2026
EPLEFPA de Carcassonne	Jean-Marc AUDEMARS	Enseignant en mathématiques	12/05/2026
EPLEFPA de Carcassonne	Laurent DONADILLE	Enseignant en histoire géographie	12/05/2026
EPLEFPA de Pamiers	Céline ATTIA	Professeur de Biologie-Ecologie	12/05/2026
EPLEFPA d'Albi	Stéphanie LAMY	Enseignante Sciences économiques, sociales et de gestion	12/05/2026
EPLEFPA d'Albi	Claude BRU	Enseignant en agroéquipement	12/05/2026
EPLEFPA d'Albi	Isabelle FABAS	Enseignante de langues	12/05/2026
EPLEFPA Perpignan-Rivesaltes	Céline FINES	CPE	12/05/2026
EPLEFPA Perpignan-Rivesaltes	Stéphanie GENETE	Enseignante de langues	12/05/2026
EPLEFPA Saint Gaudens	Sébastien TRAVERT	Enseignant en agroéquipement et professeur principal	12/05/2026
EPLEFPA Saint Gaudens	Vincent LAGUERRE	Enseignant en économie sociale et familiale ESF Professeur coordonnateur	12/05/2026
EPLEFPA Saint Gaudens	Pascal BIBES	Enseignant produits alimentaires, techniques de vente, professeur principal	12/05/2026
EPLEFPA Saint Gaudens	Camille GENESTET	CPE	12/05/2026
EPLEFPA Condamine	Rachel CALVET	Enseignant d'histoire géographie	12/05/2026
EPLEFPA Condamine	Christelle ASTRUC	Enseignante en biologie-écologie	12/05/2026
EPLEFPA de Carcassonne	Florence MOLINIER	CPE	12/05/2026
EPLEFPA de Carcassonne	Laurent GOUTE	Enseignante en anglais	12/05/2026
EPLEFPA de Carcassonne	Nathalie LEMAN	Enseignante en agronomie	12/05/2026
EPLEFPA de Pamiers	Hervé LUTRAND	Enseignant en zootechnie et professeur principal	12/05/2026

Structure	Nom	Fonction	Date
EPLEFPA de Pamiers	Anna CAMPANA	Enseignante d'histoire géographie	12/05/2026
<i>Parents d'élèves</i>			
EPLEFPA de Carcassonne	Virginie BONNAFOUS	Parente d'élève	12/05/2026
EPLEFPA de Saint Affrique	Fanny AUGER	Parente d'élève, membre du conseil d'administration	12/05/2026
EPLEFPA ALBI	Sarah GIMENEZ	Parente d'élève, représentante au Conseil intérieur, Conseil de discipline et conseil de classe	12/05/2026
EPLEFPA ALBI	Céline CASTELA	Parente d'élève	12/05/2026
EPLEFPA Saint-Affrique	Delphine BEZE	Parente d'élève	12/05/2026
<i>Elèves et étudiants</i>			
EPLEFPA La Condamine	Noélie RAHIER	Bac professionnel SAPAT	12/05/2026
EPLEFPA La Condamine	Louane PONS	Bac professionnel SAPAT	12/05/2026
EPLEFPA La Condamine	Maeva FIOFE	Bac professionnel SAPAT	12/05/2026
EPLEFPA Saint Affrique	Victorine RICHARD	Bac professionnel CGEH	12/05/2026
EPLEFPA Saint Affrique	Lola PLAISANCE	1 ^{ère} STAV	12/05/2026
EPLEFPA d'Albi	Tom DESCUNS	BTSA AP	12/05/2026
	Emilien BON	BTSA AP et représentant des étudiants	12/05/2026
EPLEFPA Saint Gaudens	Rachel FITERE	Bac professionnel CGEA	12/05/2026
	Ambre FERRAN	Bac professionnel CGEA	12/05/2026
	Benoit DECHENE	Bac professionnel CGEA	12/05/2026
<i>Région AUVERGNE-RHONE-ALPES</i>			
DRAAF / SRFD	Matthieu PREVOST	Directeur régional adjoint en charge de l'enseignement agricole, chef du service régional de formation et du développement.	11/05/2026
<i>Directeurs d'établissement</i>			
EPLEFPA de Clermont-Ferrand	Noël BOISSONNADE	Directeur d'établissement	13/05/2026
EPLEFPA d'Yssingaux	Thibaut GAUTHIER	Directeur d'établissement	13/05/2026
EPLEFPA des Combrailles	Anne GUIBE	Directrice d'établissement	13/05/2026
Lycée professionnel	Pierre MEO	Directeur d'établissement	13/05/2026

Structure	Nom	Fonction	Date
Thonon - CNEAP			
<i>Enseignants et directeur adjoint</i>			
EPLEFPA DE Brioude	Fabien GIRARD	CPE	13/05/2026
EPLEFPA de Brioude	Serge CORNET	Enseignant	13/05/2026
EPLEFPA de Combrailles	Michelle VALLON	Enseignant	13/05/2026
DRAAF Auvergne Rhône-Alpes	Boris SZEMPRUSCH	SRFD, Gestionnaire du Pacte	13/05/2026
DRAAF Auvergne Rhône-Alpes	Ahlam KRIMOU	SRFD, Gestionnaire du Pacte	13/05/2026
EPLEFPA d'Yssingeaux	Romain DOUX	Directeur adjoint	13/05/2026
EPLEFPA de Brioude	Megane HALEUX	Directrice adjointe	13/05/2026
EPLEFPA La Cote Saint André	Marie-Laure TIREL	Directrice adjointe	13/05/2026
EPLEFPA de Dardilly	Amandine MASSON	Directrice adjointe	13/05/2026
EPLEFPA de Clermont-Ferrand	Ghislain FAVERGEAT	Directeur adjoint	13/05/2026
Lycée privé professionnel de Thonon - CNEAP	Laure CHOLLET	Directrice adjointe	13/05/2026
<i>Représentants élus des organisations syndicales représentatives des personnels des établissements d'enseignement agricole publics</i>			
SNETAP-FSU	Angélique BOURDALLE	Secrétaire générale adjointe, secteur pédagogie et vie scolaire	20/05/2026
SNETAP-FSU	Frédéric CHASSAGNETTE	Bureau National	20/05/2026
SNETAP-FSU	Stéphane BARNINI	Bureau National	20/05/2026
Sud rural territoires-Elan Commun	Corinne FABLET		20/05/2026
SEA-UNSA Education	Thomas DEPIERRE	Bureau National	20/05/2026
CFDT	Béatrice LAUGRAUD	Bureau National	20/05/2026
CFDT	Sylvie HARLET	Bureau National	20/05/2026
CFDT	Arnaud MONTHION	Bureau National	20/05/2026
CFDT	Mme Anne-Françoise UBIN-UHEL	Bureau National	20/05/2026
FO-EA	Nicolas GILOT	Bureau National	20/05/2026
<i>Représentants élus des organisations syndicales représentatives des personnels des établissements d'enseignement agricole privés temps plein</i>			
FEP-CFDT	Cécile RUIZ	Bureau National	20/05/2026

Structure	Nom	Fonction	Date
FEP-CFDT	Boris GENTY	Bureau National	20/05/2026
FEP-CFDT	Nathalie LACOSTE	Bureau National	
FEP-CFDT	Catherine GIRARDY	Bureau National	20/05/2026
FEP-CFDT	Serge HASTOY	Bureau National	20/05/2026
FEP-CFDT	Stéphanie POTIER	Bureau National	20/05/2026
SNEC-CFTC	Estelle CLAVERIE-TICO	Bureau National	20/05/2026
SNEC-CFTC	Laetitia BROTTES	Bureau National	20/05/2026
SNEIP-CGT	Mathilde GRANDIFILS-SPEYER	Bureau National	20/05/2026

Annexe 4. Enquête réalisée du 27 avril au 11 mai 2026 auprès des chefs d'établissement de l'enseignement agricole public et privé sur le bilan du Pacte enseignant

Précision méthodologique :

La mission a interrogé les chefs d'établissements par le biais d'une enquête en ligne réalisée via l'application Limesurvey, téléchargeable entre le 27 avril et le 11 mai 2026 via le lien suivant :

<https://enquetes.ac-sg.agriculture.gouv.fr/index.php?r=survey/index&sid=521987&lang=fr>

Elle a enregistré 97% de réponses dont 53% de réponses complètes. Il doit être relevé que l'enquête réalisée auprès des chefs d'établissement totalisait 18 questions représentant 80 données par répondant, certaines questions interrogeant une même donnée pour plusieurs années ou des sous-questions associées.

Pour éviter tous biais, bien que le nombre et la typologie des répondants soient représentatifs de l'enseignement agricole, la mission a retenu les seules réponses complètes. Les données brutes sont présentées ci-dessous ainsi qu'une projection sur la base 100 correspondant à l'ensemble des établissements éligibles au Pacte enseignant.

Les 53% de réponses complètes offrent un degré optimal de représentativité de la population mère, vérifié avec les données disponibles de cette dernière en ce qui concerne notamment : la taille des établissements, le poids des filières, le nombre d'élèves, les dotations et briques affectées, l'indice de position sociale, les taux d'adhésions des enseignants. Ces éléments autorisent une méthode empirique pour l'analyse des résultats.

Pour garantir la meilleure fiabilité des réponses, la confidentialité de celles-ci et des établissements répondants a été par ailleurs paramétrée.

I – Données générales

Nombre total de chefs d'établissements interrogés	411
Nombre total de répondants à l'ensemble des questions posées	218
Nombre de réponses incomplètes	171
Dont établissements publics	108
Dont établissements privés	110

I - 2 Nombre d'élèves dans l'établissement :

Nombre total d'élèves dans les établissements répondants, en 2025-2026 (de la classe de 4ème au BTS et hors apprentissage)	61102	100
Dont nombre d'élèves en filière professionnelle	41082	67%

I - 3 Nombre de personnels éligibles et ayant participé / participant au Pacte :

	année 2023/2024	année 2024/2025	année 2025/2026
Personnels éligibles	6628	6730	6708
<i>Dont établissements publics</i>	3888	3950	3930
<i>Dont établissements privés</i>	2740	2780	2778
Personnels ayant participé au Pacte	4348 (65%)	4631 (69%)	4237 (63%)
<i>Dont établissements publics</i>	2120 (54%)	2307 (58%)	2031 (52%)
<i>Dont établissements privés</i>	2228 (57%)	2324 (83%)	2206 (79%)

I - 4 Contexte de l'établissement :

Etablissements répondants situés en zone rurale	55%
Etablissements répondants situés en zone urbaine	16%
Etablissements répondants situés en zone périurbaine	29%

I - 5 Indice de position sociale de l'établissement :

Indice de position sociale moyen des établissements répondants	105
Indice de position sociale moyen des 20% établissements répondants enregistrant le plus faible indice	94

Les caractéristiques des établissements répondants concernant le type d'établissements, la proportion de personnels éligibles et adhérents au Pacte, le poids de la filière professionnelle (bien que sous représentée) et le contexte de l'établissement attestent du caractère représentatif des réponses et permettent, en conséquence, d'estimer les résultats suivants sur une base 100.

L'IPS moyen résultant des plus faibles indices enregistrés dans 20% des établissements s'élève à 94.

Focus sur la voie professionnelle

Sur 217 répondants 41 082 élèves sur 61102 en voie professionnelle = 67%

	Nombre de personnels éligibles	Nombre d'adhé- rents	Taux d'adhésion	Briques attri- buées	Nombre moyen de briques par participant
Etablissements à 100% d'élèves en voie professionnelle (66 étab. sur 217)	1384	1100	79%	3263	2,97
Etablissements avec un taux d'élèves en voie professionnelle < à 40% (28 étab. sur 217)	1127	684	61%	1479	2,16
Tous établissements (enquête de la mission)	6730	4631	69%	12047	2,60
Tous établissements (données DGER)	12338	8157	66%	21706	2,66

Observations : l'écart entre les taux d'adhésion provient de la donnée relative au nombre de personnels éligibles, connue en Mai 2026, constituant un majorant. L'écart du nombre moyen de briques par participant est de 0,06 soit 2%.

II - Mise en œuvre du de la partie "Pacte"

II-1A Nombre de briques affectées et consommées par année scolaire au sein de votre établissement ?

	année 2023/2024	Tous étab.	En %	année 2024/2025	Tous étab.	En %	année 2025/2026	Tous étab.	En %
Nombre de briques attribuées	13435	22033		12047	19757		8249,8	13529,7	
<i>Dans les 20% d'étab. à IPS la plus faible</i>	2659	6353	29%	2410	5543	28%	1656	3808	28%
<i>Dont établissements publics</i>	6565,5	10767	49%	5595,5	9177	46%	3801,3	6234,1	46%
<i>Dont établissements privés</i>	6869,5	11266	51%	6451,5	10580	54%	4448,5	7295,5	54%
Nombre de briques consommées	11761,5	19289	88%	11828,8	19399	98%	7728	12673,9	94%
<i>Dans les 20% d'étab. à IPS la plus faible</i>	2287	5443	86%	2349	5402	97%	1573	3146	95%
<i>Dont établissements publics</i>	5326	8735	45%	5471,5	8973	46%	3704	6074,6	48%
<i>Dont établissements privés</i>	6435,5	10554	55%	6357,3	10426	54%	4024	6599,4	52%

Les résultats de l'enquête permettent de vérifier la représentativité des répondants ; en l'espèce, les résultats sur une base 100 correspondent à 99% à ceux communiqués par la DGER concernant les briques affectées. Un différentiel plus élevé existe sur les briques consommées en 2023/2024 et en 2025-2026, sans que ceux-ci soient dirimants.

II - 1B Etablissement d'une lettre de mission avec les volontaires au titre de chaque année considérée ?

	Total des ré- pondants	En %	Dont établisse- ments publics	En %	Dont établisse- ments privés	En %
Systématiquement	183	84% *	91	84%	92	84%
Majoritairement	25	11%	15	14%	10	9%
Quelques fois	8	4%	1	1%	7	6%
Rarement	2	1%	1	1%	1	1%
Jamais	0	0%	0	0%	0	0%

**Dans les 20% d'établissements à IPS la plus faible : Systématiquement : 78%, Majoritairement : 15%, quelques fois : 7%*

Les raisons expliquant les réponses des répondants réalisant de façon minoritaire des lettres de mission :

	En % des répondants
Calendrier de mise en œuvre du Pacte	46%
Délais	31%
Difficultés d'adhésion sur la forme	9%
Difficultés à convenir des indicateurs pertinents	17%
Autres	31%

II-2 La mission de remplacement de courte durée

	Avant le Pacte 2022/2023	Avec le Pacte 2024/2025	Avec le Pacte 2025/2026
Nombre d'heures d'absence de courte durée enregistrées	129 008 / 169 rep	109 050 / 187 rep	80 286 / 145 rep
<i>Dont établissements publics</i>	72 083	63157	58151
<i>Dont établissements privés</i>	56 925	45893	22134,5
Nombre d'heures d'absence remplacées par des Heures supplémentaires d'enseignement ou « heures effectives d'enseignement »	27 525 /149 rep	11 245 /124 rep	11 569 /124 rep
<i>Dont établissements publics</i>	9089	6150	6059,5
<i>Dont établissements privés</i>	18435	5095	5509,5
Nombre d'heures remplacées par les briques RCD du Pacte		54995 / 196 rep	21480 / 94 rep
<i>Dont établissements publics</i>		24959	14223
<i>Dont établissements privés</i>		30036	7257

II-3 La mission d'orientation, de découverte des métiers et des formations

	Avant le Pacte 2022/2023	Tous étab.	Avec le Pacte 2024/2025	Tous étab.	Evolution Avant / après le Pacte
Nombre d'élèves extérieurs à l'établissement ayant bénéficié d'une information en matière d'orientation	66510 / 216 rep	126 369	125886 / 196 rep	263 975	109%
<i>Dans les 20% d'étab. à IPS la plus faible</i>	13009/45	26 018	22693/45	45 386	248%
<i>Dont établissements publics</i>	44889 / 107 rep	87260	74861 /101 rep	142235	63%
<i>Dont établissements privés</i>	21621 /109 rep	43200	51025 / 95 rep	102050	136%

II 4 - La mission d'appui à la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers :

	Avant le Pacte 2022/2023	Tous étab.	Avec le Pacte 2024/2025	Tous étab.	Evolution Avant / après le Pacte
Nombre d'heures de coordination et d'accompagnement des enseignants	9844/ 135	≈29500	24453/ 189	≈53050	80%
<i>Dont établissements publics</i>	4461/ 66	≈13400	11459/ 97	≈24800	80%
<i>Dont établissements privés</i>	5383/ 69	≈16100	12994/ 92	≈28250	80%

* 9844 heures de coordination déclarées par 135 établissements avant le Pacte soit de l'ordre de 53050 heures tous établissements confondus correspondant à une évolution de 80% entre 2022-2023 et 2024-2025.

II - 4 B Le Pacte a permis :

	Oui, tout à fait	En %	Oui, plutôt	En %	Non, pas vraiment	En %	Non, pas du tout	En %
D'améliorer la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers	157	72%	34	16%	19	9%	8	4%
<i>Dont établissements publics</i>	74	47%	18	24%	8	11%	5	7%
<i>Dont établissements privés</i>	83	53%	16	19%	11	13%	3	4%
<i>Dont 20% d'établissements à l'IPS moyen le plus faible</i>	46	71%	10	22%	6	9%	3	5%
De faciliter le travail des équipes dédiées	151	69%	41	19%	16	7%	10	5%
<i>Dont établissements publics</i>	69	64%	26	24%	6	6%	7	6%
<i>Dont établissements privés</i>	82	75%	15	14%	10	9%	3	3%

II - 5 La mission de suivi des élèves en difficultés

Type d'actions de suivi des élèves en difficultés	Avant le Pacte 2022/2023		Avec le Pacte 2024/2025		Variation avant / après
	Répond.	Tous étab.	Répond.	Tous étab.	
Nombre d'élèves tutorés	4249 (139)	12534	10948 (189)	23757	90%
<i>Dans les 20% d'étab. à IPS la plus faible</i>	1339	2678	2559	3118	91%
<i>Dont établissements publics</i>	1542	4548	4293	9315	105%
<i>Dont établissements privés</i>	2707	7985	6655	14441	81%
Nombre d'élèves ayant bénéficié d'un appui renforcé	2479 (133)	7437	8970 (194)	19285	159%
<i>Dans les 20% d'étab. à IPS la plus faible</i>	751	1502	2146	4292	186%
<i>Dont établissements publics</i>	1381	4143	4547	9776	136%
<i>Dont établissements privés</i>	1098	3294	4423	9509	189%
Nombre d'heures d'appui renforcé ou de tutorat au global	13063 (140)	39189	40061(196)	86131	120%
<i>Dans les 20% d'étab. à IPS la plus faible</i>	3921	7842	10696	21392	172%
<i>Dont établissements publics</i>	5868	17604	18176	39078	122%
<i>Dont établissements privés</i>	7195	21585	21885	47052	118%
Nombre d'actions proposées dans ce cadre	656 (99)	2624	2210 (181)	5016	91%
<i>Dans les 20% d'étab. à IPS la plus faible</i>	130	260	340	680	234%
<i>Dont établissements publics</i>	281	1124	839	1971	75%
<i>Dont établissements privés</i>	375	1500	1371	3228	115%

II - 6 La mission d'accompagnement à la mise en œuvre de dispositifs et d'initiatives pédagogiques, éducatives et techniques

	Avant le Pacte 2022/2023	Tous étab	Avec le Pacte 2024/2025	Tous étab	Evolution avant / après Pacte
Nombre de contractuels ou d'enseignants recrutés sans concours ayant bénéficié d'une action à visée pédagogique, éducative et technique	314 (197)	653	1031 (205)	2062	216%
<i>Dont établissements publics</i>	91	188	344	688	266%
<i>Dont établissements privés</i>	223	465	687	1374	195%
Nombre de projets développés	248 (197)	515	894 (207)	1788	247%
<i>Dont établissements publics</i>	88	183	382	764	317%
<i>Dont établissements privés</i>	160	332	512	1024	208%

II - 7 La mission d'accompagnement des transitions agroécologiques et climatiques.

Depuis la mise en œuvre du Pacte, un renforcement des domaines suivants a été constaté :

	Oui, tout à fait	En %	Oui, plu- tôt	En %	Non, pas vraiment	En %	Non, pas du tout	En %
Des formations dispensées	66	30%	68	31%	60	28%	24	11%
<i>Dont établissements publics</i>	33	31%	36	33%	24	22%	15	14%
<i>Dont établissements privés</i>	33	30%	32	29%	36	33%	9	8%
De projets partenariaux	92	42%	80	37%	24	11%	22	10%
<i>Dont établissements publics</i>	45	42%	39	36%	11	10%	13	12%
<i>Dont établissements privés</i>	47	43%	41	37%	13	12%	9	8%
D'interventions d'experts et acteurs extérieurs	81	37%	64	29%	48	22%	24	11%
<i>Dont établissements publics</i>	41	38%	30	28%	24	22%	13	12%
<i>Dont établissements privés</i>	40	36%	34	31%	24	22%	11	10%
Du nombre d'élèves bénéficiaires d'actions de sensibilisation	101	46%	69	32%	29	13%	19	9%
<i>Dont établissements publics</i>	50	46%	34	31%	13	12%	11	10%
<i>Dont établissements privés</i>	51	46%	35	32%	16	15%	8	7%

II - 8 La mission de suivi des élèves en difficulté de la voie professionnelle

	Avant le Pacte 2022/2023	Tous étab.	Avec le Pacte 2024/2025	Tous étab.	variation avant / après
Nombre d'élèves tutorés	3694	7388	8303	16606	124%
<i>Dans les 20% d'étab. à IPS la plus faible</i>	890	5685	1796	3582	102%
<i>Dont établissements publics</i>	99	186	106	199	7%
<i>Dont établissements privés</i>	95	178	100	188	6%

II - 8 B Concernant le suivi des élèves en difficulté de la voie professionnelle,

	Oui, tout à fait	En %	Oui, plutôt	En %	Non, pas vraiment	En %	Non, pas du tout	En %
Le Pacte a permis d'améliorer le suivi de ces élèves	135	62%	56	26%	20	9%	7	3%
<i>Dont établissements publics</i>	62	57%	33	31%	8	7%	5	5%
<i>Dont établissements privés</i>	73	66%	23	21%	12	11%	2	2%

II - 9 La mission de relation école-entreprise

Le Pacte a permis le renforcement :

	Oui, tout à fait	En %	Oui, plutôt	En %	Non, pas vraiment	En %	Non, pas du tout	En %
Des liens avec les structures professionnelles pour les périodes de formation en milieu professionnel	130	60%	57	26%	18	8%	13	6%
<i>Dont établissements publics</i>	54	50%	35	32%	11	10%	8	7%
<i>Dont établissements privés</i>	76	69%	22	20%	7	6%	5	5%
Du recrutement d'élèves par le réseau des entreprises	51	23%	75	34%	58	27%	34	16%
<i>Dont établissements publics</i>	20	19%	39	36%	30	28%	19	18%
<i>Dont établissements privés</i>	31	28%	36	33%	28	25%	15	14%
Du soutien financier aux initiatives pédagogiques	54	25%	39	18%	79	36%	46	22%
<i>Dont établissements publics</i>	22	20%	21	19%	44	41%	21	19%
<i>Dont établissements privés</i>	32	29%	18	16%	35	32%	25	23%
De la sécurité (Gestion des équipements notamment)	53	24%	50	23%	74	34%	41	19%
<i>Dont établissements publics</i>	29	27%	23	21%	36	33%	20	19%
<i>Dont établissements privés</i>	24	22%	27	25%	38	35%	21	19%

II - 10 La mission d'accompagnement de l'avenir professionnel

Existence d'une action spécifique pour les élèves en fin de formation sans solution	Avant le Pacte 2022/2023	Avec le Pacte 2024/2025	variation avant / après
Oui	39%	66%	
Non	61%	34%	
Nombre d'élèves sans solution et accompagnés dans leur recherche	1301	1622	25%
Dont établissements publics	727	949	31%
Dont établissements privés	573	673	17%
Proportion ayant trouvé une solution	25,04%	33,51%	

II-11A La valeur ajoutée du Pacte pour le projet pédagogique de votre établissement et le service rendu aux apprenants ?

	Répondants	En %	Etab publics	En %	Etab privés	En %
Essentiel. Il sera difficile de revenir en arrière.	151	69%	73	68%	78	71%
Bénéfique. Le Pacte a eu des effets très positifs pour les équipes pédagogiques et les élèves.	41	19%	19	18%	22	20%
Neutre. Le Pacte a permis de rémunérer des actions qui reposaient jusqu'alors sur le bénévolat et la bonne volonté	21	10%	14	13%	7	6%
Sans effet notable	2	1%	2	2%	0	0%
Autres	3	1%	0	0%	3	3%

II – 11B le scénario de la suppression du Pacte : les conséquences sur les établissements

	Répondants	En %	Etab publics	En %	Etab privés	En %
Cela serait vécu comme une régression; des actions, jusqu'alors réalisées à titre bénévole, ne le seraient probablement plus.	206	94%	103	95%	103	94%
Cela impacterait sensiblement le projet pédagogique de l'établissement et son attractivité	151	69%	73	68%	78	71%
Cela compromettrait très probablement la trajectoire des entrées au sein de l'établissement et les objectifs prévus dans le cadre de la loi n°2025-268 du 24 mars 2025.	116	53%	55	51%	61	55%
Cela sera sans impact	2	1%	0	0%	2	2%
Autres	18	8%	10	9%	8	7%

Nb : plusieurs réponses possibles expliquent que la somme des réponses soit supérieure à 100%.

II - 12 Les recommandations des chefs d'établissement pour la poursuite du Pacte ? (question ouverte)

Classement par grandes catégories thématiques – Pacte Enseignant (183 répondants)

#	Catégorie	Description	Occurrences	% des répondants
1.	Maintien & Pérennisation du Pacte Enseignant	Recommandations demandant la reconduction, le maintien ou la poursuite du dispositif	62	34%
2.	Remplacements de Courte Durée (RCD)	Priorité accordée à la brique RCD pour assurer la continuité pédagogique	55	30%
3.	Accompagnement des Élèves à Besoins Particuliers (EBEP)	Suivi et soutien des élèves en difficulté, en situation de handicap ou à besoins éducatifs particuliers	48	26%
4.	Valorisation & Reconnaissance des Enseignants	Impact du pacte sur la motivation, l'engagement et la rémunération des enseignants	58	32%
5.	Attractivité & Recrutement de l'Établissement	Actions visant à promouvoir les formations et recruter de nouveaux élèves	38	21%
6.	Initiatives Pédagogiques & Innovation	Développement de projets pédagogiques innovants et de nouvelles pratiques	35	19%
7.	Simplification Administrative & Pilotage	Amélioration du cadre de mise en œuvre, suivi et gestion du dispositif	22	12%
8.	Équité & Élargissement du Dispositif	Demandes d'extension du pacte à d'autres personnels ou d'amélioration de son équité	12	7%
9.	Adaptation & Priorisation des Missions	Recommandations pour adapter, prioriser ou réduire le nombre de briques/missions	20	11%
10.	Financement & Alternatives en cas de Suppression	Propositions alternatives si le pacte venait à être supprimé	18	10%
	TOTAL		368	

Annexe 5. Risques majeurs associés à une réduction ou une extinction du Pacte de l'enseignement agricole

La mission a cartographié les risques majeurs que sont susceptibles de générer un scénario de remise en cause du dispositif, confirmant au mieux la tendance budgétaire actuelle.

Pour cela, elle a procédé en 3 temps :

- Un 1^{er} temps consistant à répertorier l'ensemble des risques mentionnés par les chefs d'établissement répondant à la question ouverte n°12 : il est à souligner que 100% des réponses complètes ont fait état de réponses à cette question facultative, à la différence de toutes les autres. Elle a comparé ses risques avec ceux entendus lors de ses auditions pour vérifier que ceux-ci traduisaient bien l'ensemble des risques cartographiés.

Vingt-trois risques ont ainsi été répertoriés, qui ont été classés selon cinq natures différentes :

- Les risques portant sur la dynamique engagée avec le Pacte (n° 1A et 1B),
 - Les risques liés à la continuité pédagogique (n° 2A),
 - Les risques affectant le service rendu aux élèves en difficulté (n° 3A à 3D),
 - Les risques liés à l'engagement de revalorisation et au retour en arrière (n° 4A à 4D),
 - Les risques liés à la réduction des actions tournées vers l'extérieur et les domaines stratégiques.
- Un 2^{ème} temps a consisté à mesurer sur une échelle de 0 à 7 la probabilité et de l'impact de chacun d'eux ; pour cela, elle a analysé leur récurrence d'une part, dans les indications des chefs d'établissement et leur impact d'autre part, issu du croisement des résultats de l'enquête avec la centaine d'auditions conduite par la mission.
 - Un 3^{ème} temps a établi le score associé à chacun de ces risques par le produit de ces deux critères.

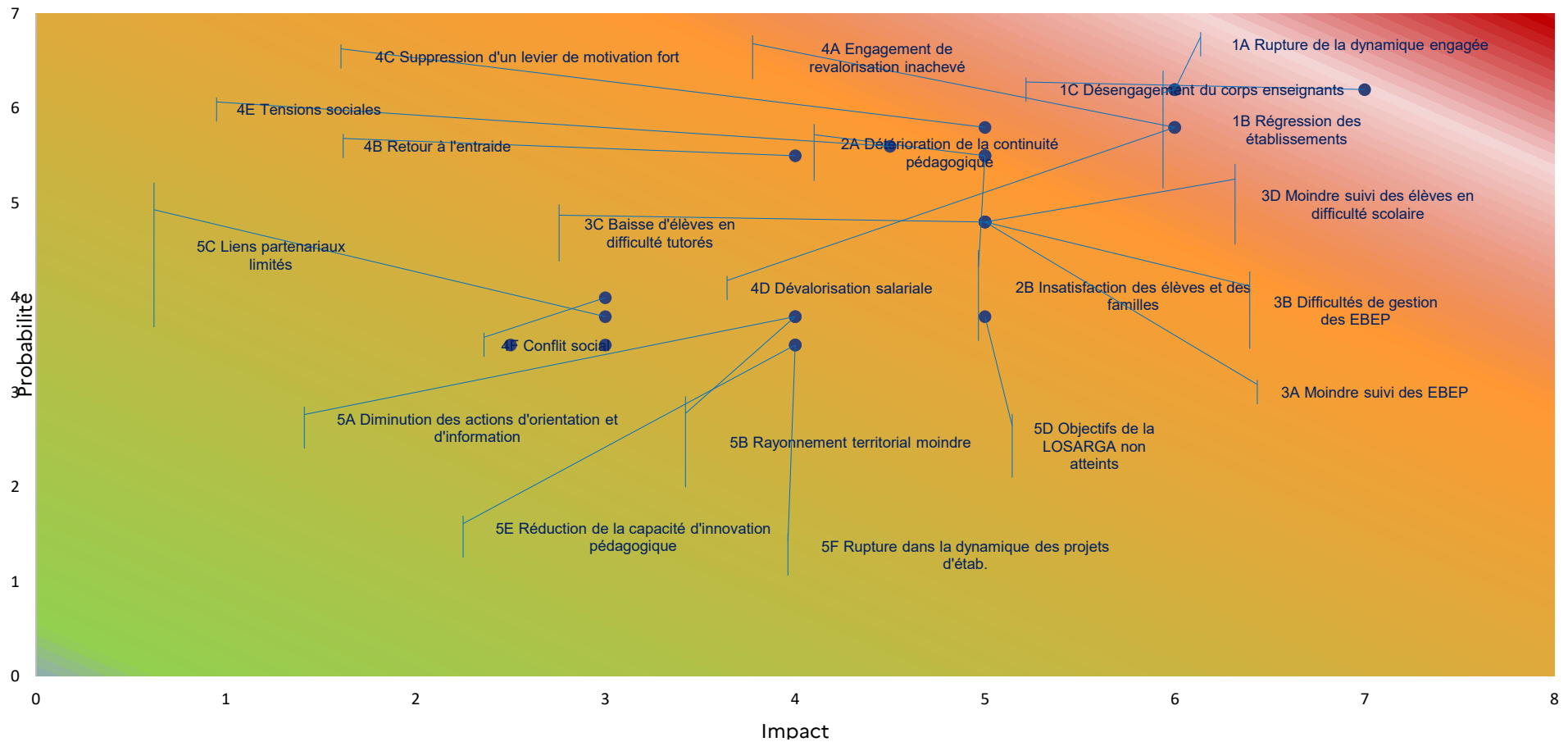
Les résultats sont présentés ci-après.

Figure 26. Risques identifiés par la mission dans l'hypothèse d'une extinction du Pacte enseignant engendrée par le budget alloué en 2026

Risques identifiés	Niveau de probabilité (0 à 7)	Niveau d'impact (0 à 7)	Score
1C Désengagement du corps enseignants	7	6,2	43,4
1A Rupture de la dynamique engagée	6	6,2	37,2
1B Régression des établissements	6	6,2	37,2
4A Engagement de revalorisation inachevé	6	5,8	34,8
4D Dévalorisation salariale	6	5,8	34,8
4C Suppression d'un levier de motivation fort	5	5,8	29
2A Détérioration de la continuité pédagogique	5	5,5	27,5
2B Insatisfaction des élèves et des familles	5	5,5	27,5
4E Tensions sociales	4,5	5,6	25,2
3A Moindre suivi des EBEP	5	4,8	24
3B Difficultés de gestion des EBEP	5	4,8	24
3C Baisse d'élèves en difficulté tutorés	5	4,8	24
3D Moindre suivi des élèves en difficulté scolaire	5	4,8	24
4B Retour à l'entraide	4	5,5	22
5D Objectifs de la LOSARGA non atteints	5	3,8	19
5A Diminution des actions d'orientation et d'information	4	3,8	15,2
5B Rayonnement territorial moindre	4	3,8	15,2
5E Réduction de la capacité d'innovation pédagogique	4	3,5	14
5F Rupture dans la dynamique des projets d'établissement	4	3,5	14
4F Conflit social	3	4	12
5C Liens partenariaux limités	3	3,8	11,4
5G Transitions agroécologiques au 2nd plan	3	3,5	10,5
5H Interruption de la coopération internationale	2,5	3,5	8,75

Source : CGAAER, mission d'après l'enquête réalisée entre le 27 avril et le 11 mai 2026 et les 130 personnes auditionnées entre le 23 avril et le 28 mai 2026

CARTOGRAPHIE DES RISQUES MAJEURS LIES A LA SUPPRESSION OU A LA REDUCTION MAJEURE DU PACTE



Source : CGAAER, mission d'après l'enquête réalisée entre le 27 avril et le 11 mai 2026 et les 130 personnes auditionnées entre le 23 avril et le 28 mai 2026

Annexe 6. Etude d'impact du Pacte enseignant sur la réussite des élèves en difficulté ou à besoins éducatifs particuliers

La mission a souhaité étudier dans quelle mesure les missions d'accompagnement des élèves en difficulté et des élèves à besoins éducatifs particuliers avaient un effet sur le taux de réussite des élèves, en particulier sur ceux des 20% établissements enregistrant l'indice moyen de position sociale des parents le plus faible.

I- Méthodologie

Le Dat de la DGER a permis d'obtenir les éléments de cette étude exposés ci-dessous dans les conditions suivantes au plan méthodologique :

Etablissements retenus :

Les données correspondent aux effectifs, IPS et résultats concernant tous les établissements dans le champ du Pacte, à savoir le public et le privé temps plein. Les MFR sont donc exclues de ce champ, expliquant le total des établissements de l'étude.

Etablissements cibles

Il s'agit de ces mêmes données pour les 20% d'établissements dans lequel l'indice de position sociale est en moyenne le plus bas.

Indice de position sociale retenu

L'éducation nationale a mis en place l'IPS pour déterminer le profil des élèves et des établissements à partir de données comportant une description fine du milieu familial (diplôme des parents, revenus, pratiques culturelles, conditions de logement...)

Après étude statistique, ces caractéristiques permettent en effet de déterminer l'IPS d'un élève à partir des catégories socioprofessionnelles de ses parents. Ainsi, plus l'IPS est élevé, plus l'élève évolue dans un contexte familial favorable aux apprentissages.

Ces données ont été rendues publiques en open data pour les collèges et lycées. Agrégé, l'IPS constitue ainsi un score qui permet de déterminer le profil social de l'établissement. Ainsi, plus le score est élevé et plus l'établissement est composé d'élèves au plus fort potentiel

de réussite scolaire.

En l'espèce, l'IPS de 2022 a été retenu pour chaque établissement. Pour une infime minorité de cas dans lesquels l'établissement n'avait pas de données d'IPS pour 2022, l'IPS de 2023 a été prise en compte. Cet aléa ne présente pas de biais majeur, l'IPS n'évoluant pas d'une année sur l'autre, comme le montre l'étude.

L'IPS est récupéré par la DGER via l'application Archipel de la DEPP et est fourni au niveau du site où se trouvent les apprenants. Dans la grande majorité des cas, il s'agit des lycées. Toutefois, certains lycées peuvent avoir plusieurs sites et dans ce cas l'IPS est pris en compte au niveau de chacun des sites. Par exemple dans le cas d'un lycée de l'enseignement agricole professionnelle disposant de deux sites, l'IPS des deux sites est identifié.

Résultats aux examens

Seuls les examens de l'enseignement agricole sont pris en compte. Les données du bac général et du diplôme national du brevet (DNB) sont exclues de l'étude.

Comparaison avant / après Pacte

Afin de pouvoir faciliter une comparaison entre avant/après la mise en place du Pacte et pour limiter les biais liés à l'utilisation de sessions par année, deux moyennes de taux de réussite sur 3 ans ont été calculées pour chaque établissement :

- La première est la moyenne du taux de réussite sur la période 2017-2019,
- l'autre est la moyenne du taux de réussite sur la période 2023-2025.

En sélectionnant ces deux tranches, on a une mesure avant le Pacte, qui n'est pas biaisé par le COVID, et une mesure après la mise en place du Pacte enseignant.

Evolution des diplômes sur la période

Durant la période 2017-2019, le diplôme du BEPA existait encore et les apprenants devaient passer un examen pour l'obtenir.

A partir de 2022, cet examen a été supprimé. En conséquence, afin de pouvoir étudier la comparaison, toutes choses égales par ailleurs, les taux de réussite pour 2017-2019 excluent le BEPA. Même en l'intégrant, les conclusions de l'étude ne varient pas sensiblement.

II- Résultats de l'étude

Type et nombre d'établissements éligibles	Avant le Pacte (Rentrées 2016 à 2018)					Après le Pacte (Rentrées 2022 à 2024)				
	Nombre établissements	IPS moyen**	Effectifs sur 3 ans	Effectifs sur 3 ans ayant réussi la voie initiale scolaire (hors BEPA)	taux moyen de réussite 2017-2019 (hors BEPA)	Nombre établissements	IPS moyen**	Effectifs sur 3 ans	Effectifs sur 3 ans ayant réussi la voie initiale scolaire (hors BEPA)	taux moyen de réussite (hors BEPA) 2023-2025
Tous les établissements confondus										
Public	220	102,75	186932	47320	84,84%	220	102,75	181678	46139	88,81%
Privé temps plein	191	100,58	151686	35262	88,05%	191	100,58	145924	31514	91,79%
Total	411	101,74	338618	82582	86,18%	411	101,74	327602	77653	89,99%
Les 20% des établissements ayant l'IPS moyen le plus faible										
Public	44	90,81	5744	85,85%	85,02%	44	90,81	24644	5635	86,12%
Privé temps plein	45	90,70	4562	87,60%	87,50%	45	90,70	21021	4077	91,07%
Total	89	90,75	10306	86,61%	86,10%	89	90,75	45665	9712	88,13%

Source : mission d'après étude du département des affaires transversales de la DGER, mai 2026.

Lecture :

Avant le Pacte, tous établissements de l'enseignement agricole confondus, sur les effectifs d'élèves de 2016 à 2018, le taux moyen de réussite observé durant les trois années de 2017 à 2019, hors BEPA, s'est élevé à 86,18%. Ce taux, apprécié sur les effectifs d'élèves ayant passé des examens entre 2023 et 2025, s'élève à 89,99%.

La même tendance est observée en observant ces données moyennes sur les 20% des établissements totalisant l'IPS le plus faible, en moyenne de 90,75. Le taux moyen de réussite, avant le Pacte, s'élève à 86,10 contre 88,13 une fois le Pacte déployé dans les établissements

Annexe 7. Effets de revalorisation du Pacte annoncé, affecté en 2024 en et 2026 (en euros nets mensuels).

Pacte Enseignant	Annonce de revalorisation faite lors du lancement du Pacte	Traduction avec le budget de 2024-2025 (32,9M€)	Traduction actuelle (avec gel de 34% de Janv à Juin 26 compensé dans la LFI2027)	Traduction normale avec le budget de 2026 (13,27M€ / année scolaire 2026-2027 sans régularisation)
Partie Socle	100 à 230€ ⁸⁶ . Début de carrière avec rémunération minimale à 2000€	. au moins 125 € nets/mois en plus pour tous les enseignants du 2nd degré titulaires ; 200€ nets en moyenne, prime statutaire et prime d'attractivité additionnées . Entre 174 et 247 € nets/mois en plus pour tous les enseignants du 2d degré titulaires entre leur 1ère et leur 10e année d'ancienneté (échelons 2 à 6 de la classe normale) 1250€ bruts par an . Rémunération minimale de 2100€ en début de carrière ⁸⁷		
Partie Pacte	. Jusqu'à 500€ ⁸⁸	. En moyenne 2,69 briques / enseignant volontaire soit 3042€/an soit 253€ ⁸⁹ .	. En moyenne 2,39 briques / enseignant volontaire soit 225€ nets /mois ⁹⁰ .	. Soit 10 616 briques pour 7173 adhérents soit 1,47 briques en moyenne soit 139€ (et 122€ nets / mois hors effet comportement).
Total sur la base du réel minima / maxima	De 600 à 730€ nets / mois	De 200 à 453€ nets / mois	De 200 à 388€ nets / mois	De 200 à 339€ nets/mois
Montant potentiel par agent (sur la base du budget affecté pour 100% d'adhérents)		370€/ mois (1,81 parts par agent)	308€/ mois (1,15 parts par agent)	281€/ mois (0,86 part par agent)

Source : CGAAER, mission, mai 2026.

⁸⁶ Discours du président de la République, Emmanuel Macron, en déplacement dans le collège de Ganges dans l'hérault, 20 avril 2023.

⁸⁷ par la revalorisation de la prime d'attractivité pour les personnels aux échelons 1 à 7, soit pendant les 15 premières années de carrière). Cf. Assemblée nationale, Question écrite n° 8058 :Dispositif « Pacte enseignant », réponse du 28 novembre 2023 <https://questions.assemblee-nationale.fr/q16/16-8058QE.htm>

⁸⁸ Exemple cité « d'un enseignant volontaire qui pourra avoir, à la rentrée prochaine (2023-2024), une hausse de rémunération de 4.536 à 6.060 euros net par an, selon son ancienneté, si on cumule la partie inconditionnelle et le 'Pacte » , déplacement du chef de l'Etat à Ganges, Op.cit.

⁸⁹ Soit 21707 briques pour 8157 personnels adhérents soit une moyenne de 2,69 briques par agent x 1130,8€ nets par brique et par an soit, lissés sur 12 mois, 253€ par mois.

⁹⁰ Hypothèse d'un gel de 34% de briques compensé dans la loi de finances 2027 pour amorcer le pacte de Septembre à décembre 2026 soit un budget in fine de 7M€ supplémentaires au titre de l'année scolaire 2025-2026 soit 21,49M€ en année pleine correspondant in fine à 17192 briques / 7173 adhérents soit 2,39 briques en moyenne

