

« PACTE ÉCOLES, COLLÈGES, LYCÉES GÉNÉRAUX, TECHNOLOGIQUES ET PROFESSIONNELS » c'est NON !

Tous aux rassemblements le 31 mai !

Le 31 mai, le ministre Ndiaye présente au CSA ministériel ses projets de décrets et arrêtés pour mettre en place ce qu'il nomme le « *Pacte enseignant* ».

Les personnels sont inquiets. Ils s'interrogent sur le contenu de ce Pacte, sa nature, ses conséquences sur l'exercice des missions d'enseignement.

Inquiétude légitime, car le ministre veut nous faire basculer d'un système basé sur des missions liées à nos statuts à un système de contrat qui dérogerait aux statuts.

Pour bien comprendre ce qui est en jeu, il faut savoir que nos statuts régissent nos obligations de service. Ils sont nationaux et s'appliquent uniformément dans tous les établissements scolaires. Ils s'imposent aux enseignants mais aussi aux chefs d'établissement qui sont tenus d'en respecter les limites. Ainsi, un professeur certifié doit assurer un service de 18h d'enseignement dans sa discipline de recrutement. Il peut lui être imposé, au maximum, 2 heures supplémentaires hebdomadaires. Il n'est pas tenu d'accepter des activités rémunérées en HSE.

Le Pacte, lui, est individuel et défini établissement par établissement, par le chef d'établissement. Il permet, avec l'accord de l'intéressé, de déroger aux limites protectrice garanties par le statut. Le Pacte, matérialisé par une lettre

de mission, est un engagement vis-à-vis du chef d'établissement qui sera seul juge de son accomplissement.

EST-ON OBLIGÉ DE S'ENGAGER DANS CE PACTE ?

NON. En tant que fonctionnaires nous avons des statuts qui nous protègent. De ce fait, le Pacte ne peut être imposé. C'est pourquoi la propagande bat son plein pour en faire la promotion et trouver des volontaires. Le ministre a même promis une prime aux chefs d'établissement pour les motiver.

Dans un contexte où les effectifs par classe continuent à augmenter, les suppressions de postes se multiplient, les compléments de service et les mesures de carte scolaire augmentent, des enseignements disciplinaires comme la technologie sont rayés d'un trait de plume, les candidats au concours sont de moins en moins nombreux... avec le Pacte, comme par magie, on va « *mieux répondre aux besoins des élèves et aux nécessités de fonctionnement des écoles et des établissements* », « *améliorer la qualité du service public de l'éducation* », « *améliorer la continuité éducative* » ! Ce n'est pas sérieux.

EN QUOI CONSISTE LE PACTE ?

Il s'agit de l'engagement à assurer certaines missions. Chaque « *mission* » du Pacte correspond à une « *part fonctionnelle de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves* » dont le montant est fixé à 1 250 €. A la différence des obligations de service statutaires, ces missions sont définies de manière annualisée ; c'est donc aussi un biais pour introduire l'annualisation des services.

A noter que certaines missions sont des missions d'enca

EM PACTÉ



drement et de coordination, ce qui créerait de fait une hiérarchie intermédiaire où les signataires de Pacte devraient encadrer et organiser l'intervention de collègues.

Certaines missions empiètent également sur les missions d'autres personnels : par exemple la mission « *Appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers* ».

Dans les collèges, lycées généraux et technologiques et dans les lycées professionnels :

1	Missions correspondant à un volume horaire (annualisé) de prise en charge d'élèves	Volume horaire
	Remplacement de courte durée.	18 heures
	Intervention dans le dispositif « <i>devoirs faits</i> ».	24 heures
	Intervention dans les dispositifs « <i>stages de réussite</i> » et « <i>école ouverte</i> ».	24 heures
	Intervention dans le cadre de la découverte des métiers au bénéfice des collégiens.	24 heures
	Pour les PE, session de soutien ou d'approfondissement en mathématiques et en français en classe de 6 ^{ème} .	18 heures
2	Missions de Coordination et prise en charge de « projets d'innovation pédagogique » (engagement annuel)	
	coordination et mise en œuvre de projets pédagogiques innovants, notamment dans le cadre du CNR Éducation.	
3	Réalisation de missions d'accompagnement et d'orientation des élèves (engagement annuel)	
	Appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers.	
	Encadrement de la découverte des métiers dans les classes de 5 ^{ème} , 4 ^{ème} et 3 ^{ème}	

PACTE = CONTRAT VALANT ENGAGEMENT ?

OUI. Le Pacte enseignant porte bien son nom dans le sens où il engage celui qui le signe à respecter les clauses qu'il contient. Il s'agit d'un contrat entre l'enseignant (pourtant fonctionnaire d'Etat) et son chef d'établissement par lequel il se met à sa disposition pour assurer les missions qu'il a acceptées et qui excèdent ses obligations de service. Il renonce à sa liberté pour devenir un exécutant.

Ainsi, si vous signez le Pacte « *Intervention dans les dispositifs « stages de réussite » et « école ouverte »* », vous acceptez de venir travailler pendant les congés scolaires. Autre exemple, les remplacements de courte durée (RCD). Actuellement, dans la très grande majorité des cas, les enseignants assurent des RCD de leur propre initiative très souvent afin de terminer le programme, de compenser la perte d'heures de cours que les réformes ont imposées ou que les diverses activités (sorties ou voyages scolaires, intervenant extérieur, etc.) peuvent occasionner. Chacun

choisit la/les classes(s) concernée(s) et le créneau horaire qui lui convient. Avec le Pacte, l'enseignant n'a plus l'initiative. C'est son chef d'établissement qui décide de son emploi du temps en fonction des besoins de l'établissement. S'il finit son service à 16h et qu'on lui demande d'assurer un remplacement sur ce créneau, il devra s'exécuter, activité personnelle ou pas, garde d'enfant ou pas... Enfin, s'il y a plusieurs candidats pour une même mission du Pacte, c'est aussi le chef d'établissement qui décidera au nom des priorités de l'établissement.

PACTE ET OBLIGATION

Le principe est simple, le Pacte = mise à disposition du chef d'établissement. Cela peut paraître exagéré comme formule. C'est pourtant ce que contiennent les textes qui seront soumis au CSA ministériel du 31 mai.

« *L'engagement à réaliser ces missions donne lieu à une lettre de mission signée par le chef d'établissement qui s'assure de son exécution.* » (projet de décret)

► Comme pour les IMP, l'enseignant reçoit une lettre de mission. La différence, c'est que le contractant devra rendre des comptes et assurer intégralement sa mission. L'IMP ne correspondant pas à un nombre d'heures d'engagement, son application conservait une certaine souplesse de mise en œuvre, sans obligation de résultat. Avec le Pacte, chaque heure est due. De même, les missions qui ne correspondent pas à un volume horaire, sont, elles aussi, soumises à contrôle par le chef d'établissement. Il y a bien obligation de résultat.

► Et si l'agent n'a pas pu honorer son contrat ?
« *Dans le cadre du suivi de l'exécution effectué par le*



chef d'établissement, celui-ci propose un redéploiement des missions correspondant à un volume horaire de face-à-face pédagogique aux personnels qui ne pourraient pas les réaliser en totalité au cours de l'année scolaire pour des motifs liés au service. » (projet de décret)

Le chef d'établissement peut donc lui imposer un « un redéploiement des missions ». Autrement dit, des missions qui ne sont pas forcément dans la mission du Pacte qu'il a signé mais qui constituent du « face-à-face pédagogique ». Ainsi, si on reste redevable de 4h de devoirs faits non effectués, ces heures pourront être « redéployées » pour du RCD, stages de réussite ou école ouverte pendant les congés. Mais aussi pour n'importe quelle autre activité puisque la formule mentionnée ci-dessus se réduit à ce qu'elle est : un enseignant devant des élèves. Elle ne précise pas s'il s'agit de cours, de soutien, de remplacement, d'animation, de surveillance... Si c'est face à une classe, un groupe, un élève. C'est au chef d'établissement d'en décider !

COMBIEN DE PACTES ?

« Il peut être attribué une ou plusieurs parts fonctionnelles aux personnels enseignants du second degré qui s'engagent au titre d'une année scolaire à accomplir, au sein d'un établissement d'enseignement du second degré, une ou plusieurs missions complémentaires » (projet de décret)

L'enseignant qui cumule les quatre missions prévues pour le 2nd degré, totalise 90 h à assurer devant élèves. Soit 2h30 hebdomadaires supplémentaires en plus de ses obligations réglementaires de service et des heures supplémentaires imposables. Le Pacte peut nuire gravement à la santé de celui qui le signe !

LE PACTE NE CONCERNE QUE LES ENSEIGNANTS ?

NON, « la part fonctionnelle peut être allouée aux conseillers principaux d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale de la spécialité « éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle » (projet de décret).

PACTE ET AUTRES MISSIONS IDENTIQUES ?

« Le bénéfice de chaque part fonctionnelle est exclusif de toute autre indemnité ou rémunération versée au titre de l'exercice de la même mission » (projet de décret).

► Si vous signez le Pacte « remplacement » vous ne pouvez en même temps bénéficier du dispositif de RCD pré-existant.

Mais si vous signez le Pacte « Appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers », vous empiétez sur les missions des AESH.

Le professeur des écoles qui signe le Pacte « Session de soutien ou d'approfondissement en mathématiques et en français en classe de 6^{ème} » empiète sur les missions des professeurs de mathématiques et de français. Il n'y a qu'un pas pour qu'on lui demande de les remplacer.

PACTE ET IMP ?

« Le chef d'établissement présente au conseil d'administration, après avis du conseil pédagogique, et en fonction des besoins du service, la répartition des missions complémentaires au sein de l'établissement dans le respect de l'enveloppe notifiée par le recteur d'académie » (projet de décret). C'est le même fonctionnement que les IMP. Le projet de décret ne prévoyant pas de doublons (voir ci-dessus), l'IMP est vouée à disparaître. Les HSE et les IMP ne sont conservées pour l'instant que pour l'année 2023-2024.

LE PACTE, UNE RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE ?

C'est ainsi que le Président Macron et le ministre le présentent. Rappelons-nous qu'ils avaient aussi annoncé 10% d'augmentation pour les enseignants, à la rentrée 2022... Finalement, la réalité est tout autre.

Le doublement de la part fixe de l'ISOE entraîne une augmentation de 92 euros pour tous les enseignants, et pour les CPE et les professeurs documentalistes qui auront une revalorisation de leur régime indemnitaire du même montant. L'augmentation de la prime d'attractivité ne concerne que les 15 premières années de carrière. Quant à la part cor-répondant au Pacte elle ne concernerait que ceux qui le signeraient. Le Pacte n'est donc en aucun cas une revalorisation salariale (gagner plus à travail et conditions égales) puisqu'il s'agit de travailler plus pour gagner un peu plus. En effet, à moins de faire de la surveillance ou de la garderie, les missions de remplacement impliquent en amont un temps de préparation au moins équivalent à l'heure de « face à face pédagogique », surtout si on prend en charge des classes que l'on ne connaît pas. Quant aux missions qui ne correspondent pas à un volume horaire, comme la ré-alisation ou la coordination de projet, le temps consacré peut devenir écrasant.

Rappel

HSE certifié = 41,31€

HSE certifié HC et CE = 45,44€

HSE agrégé = 59,69€

HSE agrégé HC et CE = 65,66€

1 250 :18 = 69,44€

1 250 : 24 = 52,08€

1 IMP = 1 250€

Le Pacte n'est donc pas non plus une augmentation de budget alloué aux établissements pour les personnels car les missions du Pacte se substituent à des missions dont la rémunération préexiste. Ainsi, puisque l'on ne peut cumuler IMP et Pacte, le budget de l'IMP va simplement basculer vers celui du Pacte. Ce qui change, ce sont les obligations horaires que contient ce dernier.

Les missions supplémentaires et ponctuelles (les remplacements de courte durée par ex) étant rémunérés en HSE,

à terme cette enveloppe est vouée à disparaître au profit de celle attribuée par le recteur pour la mise en œuvre du Pacte.

LE PACTE ET LA RETRAITE

Puisqu'il s'agit d'une prime, la rémunération du Pacte n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de la retraite. Ainsi ce travail supplémentaire n'aboutira pas à une revalorisation de notre retraite. En plus des deux années supplémentaires qu'impose la réforme Macron-Borne, c'est la double peine pour le signataire du Pacte.

UN PIÈGE CONTRE TOUS

« Il peut être attribué une ou plusieurs parts fonctionnelles aux personnels enseignants du premier degré qui s'engagent au titre d'une année scolaire à accomplir, dans une école ou un établissement d'enseignement du second degré, une ou plusieurs missions complémentaires relevant du présent décret. »

► Exploitant la faiblesse des rémunérations des enseignants, le ministre entend utiliser le Pacte pour imposer le corps unique et les échanges de service entre 1er et 2d degré. Le professeur des écoles (qui ne perçoit que l'ISAE comme seule indemnité) serait incité à compléter sa rémunération en venant dans le collège assurer « devoirs faits » ou de l'aide aux élèves en difficulté, ou en situation de handicap. Autrement dit à empiéter sur les missions des enseignants du collège, des AESH, des professeurs de

mathématiques et de français du collège, etc. Cela imposerait également de bloquer les emplois du temps le mercredi matin pour leurs interventions.



NON au Pacte !

L'objectif du ministre est clair, que le dérogatoire devienne la règle. Mais les personnels avec leurs syndicats résistent et s'opposent massivement à ce projet. L'intersyndicale nationale FSU, Unsa Education, FNEC-FP-FO, SGEN-CFDT, Snalc et SUD Education appelle les personnels à se réunir pour réaffirmer les revendications et organiser des rassemblements, partout où c'est possible, devant les rectorats, les inspections académiques, le ministère de l'Éducation nationale, le mercredi 31 mai (jour du CSA ministériel).

Réforme des retraites, « Pacte écoles, collèges, lycées généraux, technologiques et professionnels » : c'est toujours NON !

Les personnels veulent :

- une vraie revalorisation, pour tous les personnels, fondée sur l'augmentation de la valeur du point d'indice et non pas sur des primes indigentes et éphémères ;
- un vrai statut et un vrai salaire pour les AED et AESH, ainsi que l'abandon des PIAL ;
- une augmentation de la valeur du point d'indice à hauteur des 25% de perte de pouvoir d'achat des deux dernières décennies, sans contrepartie ni chantage ;
- l'arrêt des suppressions de postes massives, le recrutement de personnels sous statut à hauteur des besoins et la réduction des effectifs par classe ;

Tous aux rassemblements le 31 mai, tous en grève le 6 juin !