

SOMMAIRE

- [ET SI NOUS REPARLONS DU PACTE ENSEIGNANT](#) (p 1)
- [INFO PRATIQUE SUR LE PACTE](#) (p 3)
- [SALAIRE DE BASE, PRIME](#) (p 4)
- [EN CONCLUSION](#) (p 5)

ET SI NOUS REPARLONS DU « PACTE ENSEIGNANT » ?

EST-CE QUE LE PACTE ENSEIGNANT EST OBLIGATOIRE ?

NON : La signature du « pacte enseignant » n'est pas une obligation.

Elle se fait donc sur la base du volontariat.

Chaque fois qu'une « mission » est proposée par l'administration contre « rémunération » : elle est **hors statut** et donc non obligatoire, seuls les professeurs volontaires pourront effectuer ces missions. L'accord est formalisé par une lettre de mission signée au plus tard en octobre ».

QUELLES SONT LES MISSIONS POSSIBLES DU PACTE ?

« MISSION OBLIGATOIRE » pour un maximum de 18 heures par an, consistera à effectuer des **remplacements de courte durée** (selon les créneaux disponibles de l'enseignant, ou bien sur un créneau libéré par l'établissement et dédié spécialement aux remplacements).

« MISSIONS FACULTATIVES » consistent à participer aux dispositifs de soutien scolaire (*possible d'être organisé aussi pendant les vacances*).

« MISSIONS ANNUELLES » : il s'agit pour les enseignants volontaires d'assurer l'aide individualisée pour les élèves en difficulté ou d'effectuer la coordination de projets.

Deux types de missions : des missions d'enseignement ou à caractère pédagogique assurées en présence des élèves pour un nombre d'heures fixé par arrêté (**missions quantifiables**) et des missions d'accompagnement ou d'orientation des élèves ou des missions d'innovation pédagogique effectuées au cours de l'année scolaire, donc sans volume horaire fixé (missions non quantifiables).

NB : Les signataires du pacte devront rendre des comptes puisque le versement de la part fonctionnelle ne pourra intervenir que si l'intégralité de la mission complémentaire y ouvrant droit a été réalisée.

Le suivi de l'exécution des missions relève pleinement des missions du chef d'établissement.

Un conseil : les personnels qui auront signé une lettre de mission non quantifiable auront tout intérêt à garder des traces de leur investissement dans celle-ci pour prouver qu'elle a été accomplie en intégralité ou que son non-accomplissement ne peut leur être imputé.

LE PACTE SAPE NOTRE STATUT

En tant que fonctionnaires d'État, notre statut nous garantit un droit à la carrière (Les obligations de service, les grilles indiciaires selon l'ancienneté, les changements d'échelons, les promotions de grades. Etc...) **mais le PACTE opère un virage vers une Fonction publique d'Emploi** où la rémunération évolue en fonction de l'attribution des missions.

Il faut ne pas oublier que les missions de service public doivent bénéficier des moyens dédiés à leur exécution, mais qu'en conditionnant la réalisation de certaines de ces missions à l'acceptation d'un Pacte, ces missions sont fragilisées.

En supprimant des heures à la DHG, compensées par des missions au Pacte, qui elles, ne sont pas financés dans la DHG, des postes pourraient être menacés. (Peut-être le vôtre un jour)

On pourrait même imaginer que, le ministère invente de « nouvelles briques » qui permettraient de déléguer d'autres missions et donc de diminuer encore plus la DGH, et vous n'avez plus qu'à imaginer les conséquences sur le nombre de fermetures de postes si vous ajoutez la baisse démographique en cours !

D'ailleurs, dans le global de la carrière (et pour les pensions de retraite), la question du gain est également à se poser. Puisque le remplacement limite les créations de postes, pourquoi ne pas en supprimer ? Le ministre vient d'annoncer des suppressions et si un titulaire peut égoïstement se sentir moins concerné car, même si son poste est supprimé, il bénéficiera d'une mesure ce carte scolaire pour en retrouver un, il ne faut pas oublier que les promotions à la hors-classe et à la classe exceptionnelle sont calculées en fonction du nombre de titulaires.

Moins il y a de titulaires, moins il y aura de promus ! Ceux qui signent et qui ne sont pas « classe exceptionnelle » vont donc arrondir leurs fins de mois pendant quelques temps mais ils attendront plus longtemps une promotion et donc perdront de l'argent à terme, surtout au moment du départ à la retraite dont le calcul se fait sur l'indice détenu les six derniers mois de carrière. Lors du dernier conseil technique ministériel, notre ministre a fort bien expliqué le mécanisme quand il fut interpellé par les élus des personnels sur la baisse du nombre de promus à la hors-classe : il y a moins de promus car moins de titulaires.

Avec le PACTE, il s'agit donc plutôt pour le ministère de faire face au manque d'enseignants que de revalorisation de salaires.

De plus cela ne fait que renforcer l'emprise des supérieurs hiérarchiques, individualiser la rémunération de certains collègues, ce qui in fine, « isole » les collègues volontaires des autres et accroît la mainmise de l'administration sur les collègues.

Chaque collègue volontaire signataire du PACTE, s'engage individuellement et se verra remettre une « lettre de mission » pour cadrer son action.

Rien ne permet d'exclure, d'ailleurs, qu'en cours d'année, un chef d'établissement n'impose des remplacements de courte durée, pour différentes raisons, qui ne manqueront pas, sur d'autres missions (une mission « prioritaire au niveau de l'établissement », des absences prolongées, des congés maladie imprévus, des voyages scolaires...)

Les missions dédiées uniquement aux enseignants des lycées professionnels s'inscrivent dans le cadre de la réforme du LP.

EMPACTÉ



SIGNER OU NE PAS SIGNER ?

En cette rentrée 2023, les profs font face à un dilemme.

Pour améliorer leur salaire, ils peuvent désormais signer le PACTE ENSEIGNANT.

(Prime annuelle en échange de missions supplémentaires à réaliser)

Une proposition alléchante sur le papier, mais loin de convaincre largement, selon les premiers retours sur le terrain des syndicats.

Le ministère a tablé sur 30% de signataires. Mais actuellement, dans le second degré, moins de 10% de pactes ont été acceptés dans plus de la moitié des établissements en France.

QUI DIT « PACTE », DIT « RÉFORME DES LP ».

Signer le « Pacte », c'est contribuer à la mise en place de la réforme des Lycées Professionnels, c'est aussi participer à la destruction du statut des PLP, c'est accepter de faire un bond en arrière concernant les obligations Règlementaires de Service !

ALORS NE SIGNEZ PAS DE « PACTE » AVEC MACRONTOPHELES !

INFOS PRATIQUES SUR LE PACTE

La mission est valable uniquement pour l'année scolaire mais peut être modifiée en cours d'année à l'initiative d'un des deux signataires.

Le Chef d'établissement transmet au rectorat, en **janvier et avril** de l'année scolaire, un bilan de la réalisation des différentes missions.

La part fonctionnelle est versée mensuellement par 9^{ème} d'octobre à juin.

PLUSIEURS CAS DE FIGURE PEUVENT SE PRÉSENTER :

1) REGLE GENERALE :

- Si l'évolution des besoins du service imposent de mettre fin à une mission, le Chef d'établissement propose une mission alternative et les versements continuent si l'agent l'accepte.
- Si la mission n'est pas réalisée du fait de l'agent, ou si ce dernier refuse une mission alternative, les versements sont suspendus et il peut même être procédé à un rappel de tout ou partie des sommes perçues.

2) CAS PARTICULIERS POUVANT DONNER LIEU AU MAINTIEN OU A L'ARRET DU VERSEMENT DE LA PART FONCTIONNELLE :

- Lors d'un congé de maternité, de maladie ordinaire ou pour invalidité temporaire imputable au service, les versements se font dans les mêmes proportions que le traitement.
- Les versements sont interrompus en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de formation rémunérée.

A. Si une mission **quantifiable** a été entièrement réalisée : la totalité du montant de la part fonctionnelle est due à l'agent et une régularisation doit être faite.

IMPORTANT : L'impossibilité d'effectuer une heure d'une mission quantifiable pour une raison liée à une absence autorisée ou pour un motif non prévisible, ne donne pas lieu à une suspension du versement de la part fonctionnelle.

ATTENTION : *le fait de ne pas suspendre le versement, ne signifie pas que l'administration fera cadeau de cette heure.*

Il sera demandé à l'agent de la rattraper pour se mettre en conformité avec la lettre de mission signée. S'il refuse, une régularisation sera opérée puisque la mission n'aura pas été réalisée en totalité.

B. Quant aux missions **non quantifiables** qui ne peuvent être menées à leur terme pour des raisons indépendantes de l'agent, soit elles sont transformées en mission quantifiables, soit les versements sont suspendus.

SALAIRE DE BASE, PRIME...

NON, LE SALAIRE N'AUGMENTE PAS VRAIMENT

Notre ministre a annoncé, à grand renforts médiatiques, une revalorisation « historique » des personnels de l'Éducation nationale.

Mais les bulletins de paie du mois de septembre démontrent que les propos du ministre ne sont pas tenus, comme l'était d'ailleurs l'annonce d'une augmentation de 10% en moyenne, pour tous les enseignants, depuis 2020, mais qui prenait en compte des mesures plus anciennes, comme la prime d'attractivité et le dégel du point d'indice. (Augmentation de 1,5% la valeur du point)

Si on rajoute quelques mesurette « Fonction publique » : prime pouvoir d'achat, GIPA, 5 points en plus sur toute la grille de toutes les catégories, soit environ 25 € brut par mois à compter du 1^{er} janvier 2024. **Le compte n'y est toujours pas.**

La réalité, c'est que la grande majorité des personnels enseignants vont bénéficier que du doublement de l'indemnité de suivi et d'accompagnement ou d'orientation des élèves (ISAE ou ISOE) : soit moins de 100 € par mois.

Une partie seulement d'enseignants, ceux qui sont à un échelon inférieur ou égal au 9^{ième}, disposera d'une augmentation de la prime d'attractivité.

En clair, si les professeurs veulent être mieux payés, il faudrait qu'ils remplissent plus de tâches supplémentaires. En un mot travailler plus pour perdre moins !

Quand on paie quelqu'un pour effectuer des tâches en plus, cela s'appelle tout simplement le payer pour ce qu'il fait : c'est le principe de travail salarié.

Cela n'a donc rien à voir avec une revalorisation !

Fin septembre, le ministre a même annoncé avec tambours et trompettes le versement d'une « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » à certains personnels de l'Éducation nationale... d'environ 380 euros en moyenne. Sauf qu'il a omis de préciser que cette prime concerne tous les fonctionnaires et qu'elle avait déjà été décidée par le ministre Guérini en juin dernier !

Les personnels comptaient sur cette prime (versée une seule fois) dès le mois de septembre mais elle ne sera versée qu'au mois d'octobre. Cette prime d'après le décret est prévue pour les personnels qui toucheraient moins de 39 000 € bruts annuels, entre juillet 2022 et juin 2023, (soit environ 2600 nets) toutes rémunérations confondues (traitement, primes, indemnités...). Les AESH percevront 500 €.

Nous vous conseillons de bien vérifier si cette « prime » vous a bien été versée.

Le chef de l'État avait même promis : « *Aucun professeur ne débutera sa carrière avec moins de 2 000 euros net* » et affirmait « *plus un enseignant ne sera payé moins de 2 000 euros à partir de cette rentrée* ».

Sauf que : le tableau de rémunération publiée par le ministère de l'Éducation nationale montre que le salaire du premier échelon n'atteint pas les 2 000 euros nets par mois et celui des stagiaires INSPE, toucheront, à partir du 1^{er} septembre 2023, un salaire net de 1 842 euros, pour un « temps plein devant des élèves ».

EN CONCLUSION

Notre Président a promis une augmentation de 10% pour tous les enseignants dès la rentrée 2023, mais, cette « revalorisation » atteint finalement 5,5%, c'est-à-dire beaucoup moins que l'inflation, en dehors des primes conditionnées par le PACTE qui détricote le statut des enseignants en contractualisant leurs missions.

Quelques miettes indemnitaires en guise de revalorisation historique !

Nous méritons une véritable revalorisation, et non des primes !

Le compte n'y est toujours pas : des primes soumises au volontariat, des augmentations salariales en début de carrière certes mais pas pour les PLP en milieu de carrière ou en fin de carrière : nous n'en voulons pas !!!

Dans une situation où l'inflation explose (alimentation+11,2%; électricité +18%; gaz +7,6%, essence +7%.....) Ce dont ont besoin les personnels ce ne sont pas des miettes indemnitaires mais une augmentation immédiate de la valeur du point d'indice.

Le SNETAA-FO exige une réelle revalorisation salariale par une augmentation indiciaire pour tous et toutes, à minima à hauteur de l'inflation et discuter du rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2000.

EMPACTÉ



PACTE
UNE MISSION PEUT EN CACHER UNE AUTRE



LE PACTE: TRAVAILLER ^(BEAUCOUP) PLUS POUR GAGNER ^(UN PELD) PLUS ?



QUAND TON EMPLOYEUR TE PROPOSE DE TRAVAILLER PLUS EN GUISSE DE REVALORISATION.