



LE PACTE

Trame HIS

1- Les principales « revalorisations » salariales portées par l'administration ne correspondent absolument pas aux demandes que portent la CGT et la majorité des autres syndicats. (à l'exception du syndicat des personnels de direction qui se félicite d'avoir obtenu une prime de 1000 euros pour un premier temps)

Quantitativement : on est loin des 10% de salaires annoncés dans les médias. **Qualitativement** : ces « revalorisations » n'en sont pas. Ce sont des fortes incitations à travailler plus pour gagner plus. Par ailleurs, elle ne sont que des mesures « indemnitaires » et non « indiciaires ». Pour parler clair : ce n'est pas du salaire pérenne mais un ensemble d'indemnités supplémentaires toujours susceptibles d'être supprimées.

2- La promesse de reconnaître par du salaire les tâches jusqu'ici bénévoles n'est pas tenue. Ainsi, dans le Premier degré, la prise en charge des élèves des collègues absent·es (formation, maladie...) n'entraînera aucune valorisation salariale. Cela restera du bénévolat.

Pour les PE, il va être compliqué car peu de temps disponible et de missions ds les écoles. Il est donc possible que ceux-ci on ne pourra que leur proposer des heures de soutien aux 6ème... Ca veut dire aussi que les PE ne pourraient accéder qu'à la 1ère brique faute de missions plus larges à leur proposer. A priori, Devoirs fait leur seraient possibles ds le 2sd brique... Pour les PE, c'est très pourri car c'est leur dire qu'ils ont fait du boulot de merde à l'école et qu'ils doivent maintenant faire du rattrapage. Une sorte de SAV. C'est aussi instaurer de la concurrence déloyale entre eux car tout le monde n'a pas son mercredi de libéré et qu'ils ne peuvent pas faire ces heures-là... C'est aussi discriminant pour toutes les femmes qui sont toujours perdantes dans les répartitions de missions indemnisées. Charge mentale, activités des enfants...

Il a été très vite clair que :

Les moyens proposés (3 milliards en « année pleine » soit 4/12 de 3 milliards pour septembre-décembre 2023) pour le public et le privé confondus **sont insuffisants** pour combler des années de retard d'augmentation et rattraper le niveau de rémunération de nos collègues européen.nes.

Les effets d'annonces et éléments de langage du Ministère sont destinés (de nouveau) à masquer l'indigence de ses propositions « Pacte », « 3 milliards », « reconnaissance »... **De fait, le Ministère compte utiliser ces sommes pour ses objectifs à lui.**

Ce qui intéresse le Ministère ?

1- Pallier les difficultés de recrutement d'enseignant·es en rendant les métiers plus « attractifs » = augmentation des rémunérations de début de carrière
= C'est l'objectif essentiel du **Socle** (nom donné à l'augmentation sans contrepartie)

2- Trouver des enseignant·es à mettre devant les élèves en cas d'absences d'un prof (2nd degré). Jusqu'ici les « remplacements de courte durée » sont rémunérés en heures supplémentaires aux enseignant·es qui choisissent de remplacer leur collègue absent·e. Ce serait dorénavant une des obligations incombant au signataire du Pacte rétribuée en indemnité.
= C'est le but essentiel du **Pacte** (nom donné à « l'augmentation »... contre travail supplémentaire, ce qui n'est donc pas une augmentation)

Les annonces du 20 avril 2023

Les annonces officielles de la décision du Ministre quant au scénario choisi devaient intervenir initialement début mars.

Finalement, ce n'est que le 20 avril que Pap Ndiaye communique sur les choix retenus.

Plusieurs constats : comme on pouvait le prévoir, les « centaines d'heures de concertation » avec les organisations syndicales n'ont absolument pas infléchi le contenu de cette revalorisation. C'est la continuation de la méthode Blanquer : on fait plein de réunions dont on ne tient absolument pas compte. Et c'est là que nous nous félicitons, à la CGT Educ, de ne pas avoir perdu tout ce temps...

Il ne s'agit pas vraiment d'augmentation de salaire, mais pour l'essentiel de l'attribution de « primes » sous forme d'indemnités

- 1- Le chiffre annoncé de 10% d'augmentation est bien un leurre. D'abord, c'est 10% en moyenne et surtout ces 10% sont calculés en intégrant toutes les sommes perçues depuis 2020 (la prime informatique, l'augmentation du point d'indice, la prime d'attractivité...)
- 2- Le « pouvoir d'achat des personnels » déjà fortement érodé par le niveau de l'inflation et l'absence pluriannuelle d'augmentation de salaires continue de diminuer. Les annonces gouvernementales ne réussissent pas à combler cette érosion. Encore moins à rattraper le retard pris depuis 40 ans

Les mesures présentées ce 20 avril ne constituent donc ABSOLUMENT PAS UNE REVALORISATION.

Si on rentre dans le détail : le Pacte qui doit être mis en place au 1er septembre 2023 va entraîner de nouveaux problèmes.

Nouvelle accentuation des inégalités

Le Pacte accentue trois inégalités déjà très prégnantes :

Inégalités femmes-hommes : les augmentations de rémunération via des tâches supplémentaires favorisent les hommes. En effet, les tâches liées à la famille incombant davantage aux femmes, elles disposent moins du temps nécessaire pour travailler au-delà des obligations réglementaires. Ce sont déjà les hommes qui accèdent davantage aux heures supplémentaires. Ce sont eux qui accéderont davantage au Pacte.

Ce problème a été systématiquement soulevé par la CGT lors de rencontres au Ministère. La réponse : nous avons résolu ce problème, les femmes pourront disposer d'un 1/2 Pacte....

LA solution aux inégalités salariales entre hommes et femmes est pourtant connue, c'est l'augmentation du salaire. Ce n'est pas celle retenue par le Ministère.

Inégalités précaires-titulaires : comment échapper à la démultiplication des tâches qui risquent d'être imposées sous couvert de « Pacte » ? Le Ministère n'a pas su répondre à cette question qui pointe les dérives de certains chefs d'établissement coutumiers des pressions à l'encontre des contractuel·les. Lorsqu'on est précaire de l'enseignement et qu'on souhaite éviter d'être blacklisté-es des listes de remplaçant-es, on risque de se sentir « contraint·e »

d'accepter le Pacte et des missions bien au-delà de ce qui est prévu « officiellement » dans la lettre de mission.

Inégalité entre les échelles de rémunération : les missions du Pacte sont, de fait, quasiment réservées aux certifié·es et agrégé·es. Les professeur·es des écoles auront du mal à trouver le temps et les espaces nécessaires pour entrer dans ce système de tâches supplémentaires. Les professeur·es de Lycée professionnel ont le droit à leur propre pacte qui fera la part belle aux entreprises ; A elleux, la tenue des bureaux d'entreprises dans les LP ou la mobilisation durant les périodes de stage (groupes d'élèves supplémentaires en français et en maths)

UNE DEREGULATION DES OBLIGATIONS REGLEMENTAIRES DE SERVICES (ORS)

Au bout du bout, le Ministère fait entrer dans les établissements une nouvelle manière d'être rétribué·e.

Jusqu'ici, un·e enseignant·e est rémunéré·e :

- 1- par heure de travail (ORS de 15, 18, 20, 24 ou 36 heures selon le statut). Toute heure au-delà est payé·e en heure supplémentaire (sauf pour les Profs des écoles et les profs documentalistes)
- 2- par mission : une tâche est attribuée à l'année et une indemnité rétribue cette mission via une Indemnité pour Mission Particulière (IMP ou portion d'IMP)

Avec le Pacte, 1 à 3 indemnités annuelles de 1250 euros bruts sont versées en contrepartie d'un ensemble de « tâches » fixées conjointement par l'enseignant·e et le chef d'établissement. C'est une forme de rémunération à la carte.

Trois remarques :

C'est une usine à gaz qui va **renforcer les « hiérarchies locales »**. En contrepartie d'une indemnité, le chef d'établissement sera responsable de l'évaluation des besoins, de la demande au rectorat, de la répartition des missions entre les enseignant·es et de la vérification des tâches accomplies... Il lui est également possible de suspendre la brique chaque trimestre s'il considère que le pacte n'est pas correctement accompli.

S'engager dans le pacte, c'est pour nous **se tirer une balle dans le pied** : 1 indemnité contre plusieurs « missions » alors que les services du Ministère, eux-même, ont évalué à 43h le travail hebdomadaire des enseignant·es et que les démissions et demandes de ruptures conventionnelles explosent car nos conditions de travail se dégradent fortement.

À terme, il serait prévu que les heures supplémentaires (remplacement de courte durée classique) **et IMP disparaissent** (700 millions d'€ d'économie). En découlerait une forme de **passage obligé par le Pacte** (obligation initialement annoncée pour les entrants dans le métier). A noter que l'enveloppe Pacte est de 1,1 milliards mais en contrepartie de bien plus de missions qu'IMP et HS confondues.

Conclusion

L'alignement du montant de l'ISAE sur celui de l'ISOE et l'augmentation des indemnités ISOE/ISAE et de sujétion vont certes entraîner une hausse mensuelle de presque 100€ (bruts

!) des rémunérations. Mais, à la CGT on revendique plutôt une hausse des salaires par réévaluation des grilles salariales.

Même remarque pour la « prime d'attractivité » qui ne concerne que les enseignant·es entre les 1er et 9ème échelons. Cette prime va certes être revalorisée mais ça reste une prime (et non du salaire) et cette revalorisation ne concerne pas les enseignant·es des échelons 8 et 9. Au-delà du 9ème échelon (18 à 22 ans de carrière) : pas de prime et donc pas de revalorisation de prime non plus.

L'amplification de l'ouverture des accès à la Hors classe et classe exceptionnelle ne va modifier le parcours que de quelques milliers de personnels sur les 850 000 personnels de l'éducation. Concrètement ça signifierait que l'accès à la Hors-classe serait avancé d'un an pour certain·es. Un certain nombre de personnels du Ministère sont exclus de la revalorisation. Par exemple les AESH n'auront aucune revalorisation alors qu'ils représentent le 2ème corps de l'Éducation en nombre (le dernier en termes de montant de salaire). Idem pour les AEd.