Le pacte

- Les missions

- La rémunération

- L’organisation

Le pacte

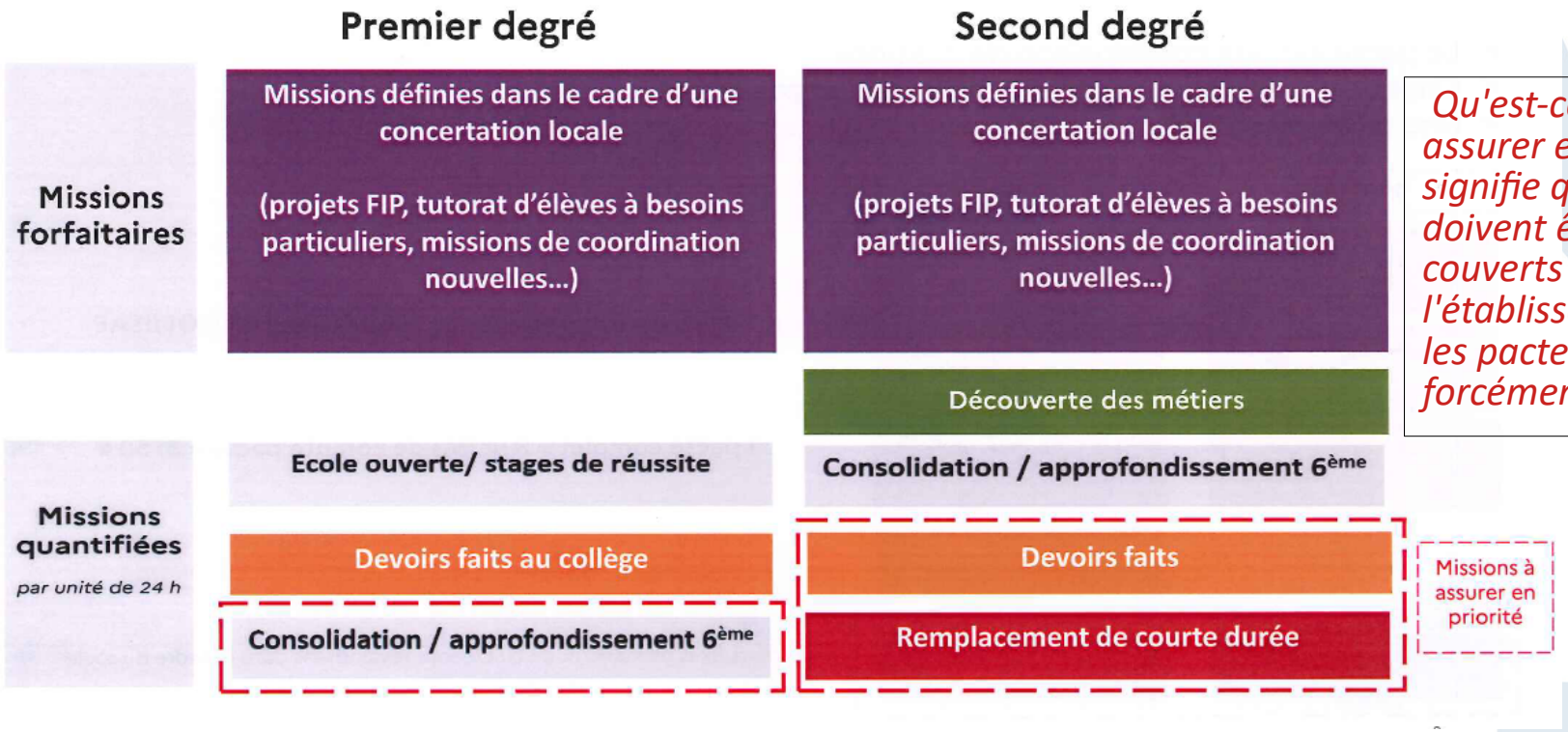
Qui est concerné par le pacte ?

- Professeurs
- CPE et PsyEN : oui, en s'inscrivant dans certaines des missions listées (tutorat personnels stagiaires, tutorat élèves, projets CNR).
- AED, AESH : non
- **Pas obligatoire**

À vos côtés, pour gagner.

1- Les missions

Exemples de missions intégrées dans le pacte à la RS 2023



Qu'est-ce qu'une mission à assurer en priorité ? Cela signifie que les besoins doivent être obligatoirement couverts au niveau de l'établissement et donc que les pactes compteront forcément cette mission.

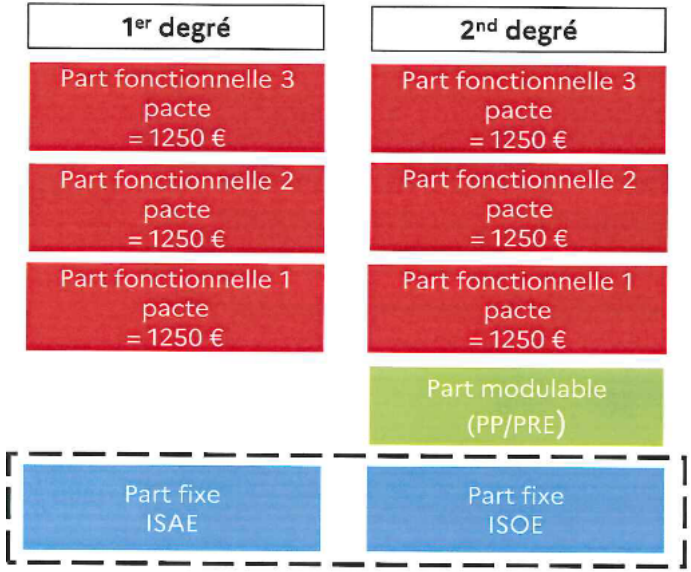
Source : document de travail du MEN

À vos côtés, pour gagner.

2- La rémunération

Vecteur règlementaire : Création de parts fonctionnelles de l'ISOE et de l'ISAE

- ✓ Le pacte est une **combinaison de missions**
- ✓ Chaque mission se mesure en **unités de compte pacte**
- ✓ Une unité de compte pacte correspond à une **part fonctionnelle** (PF) de l'ISOE/ISAE



1 unité de compte = 24 h = 1250 € = une PF ISOE/ISAE

1 pacte complet = 3 unités de compte pacte = 3750 €

Les parts fixes de l'ISAE et de l'ISOE sont revalorisées dans le cadre du socle

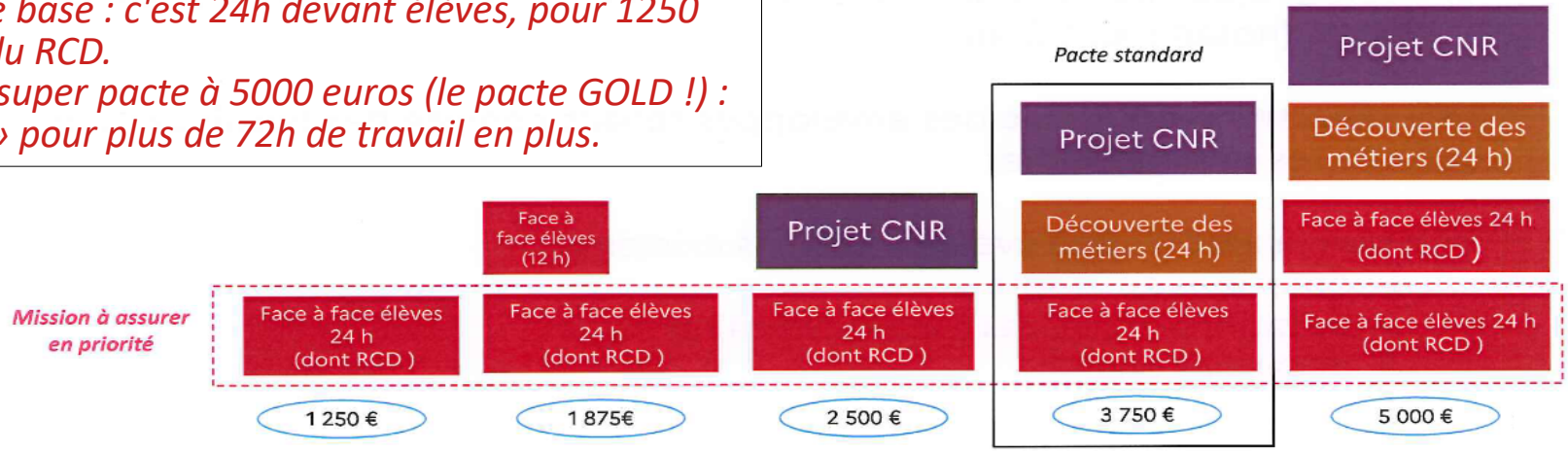
Source : document de travail du MEN

À vos côtés, pour gagner.

2- La rémunération

Cas types 2nd degré

- Le pacte standard, à 3 « briques », c'est plus de 50 heures de travail en plus dont 24h de face à face avec élèves avec du Remplacement de Courte Durée + 24h de découverte des métiers + projet CNR.
- Le pacte de base : c'est 24h devant élèves, pour 1250 euros avec du RCD.
- A noter, le super pacte à 5000 euros (le pacte GOLD !) : 4 « briques » pour plus de 72h de travail en plus.



Source : document de travail du MEN

À vos côtés, pour gagner.

2- La rémunération

Budget 300 millions d'euros pour 2023

A vocation à monter en puissance en 2024 et après pour devenir le principal levier des mesures salariales

Rentrée 2023 : maintien des IMP/HSE en parallèle du pacte

A terme (rentrée 2024 ? 2025 ?) : HSE et IMP ont vocation à disparaître

À vos côtés, pour gagner.

3- L'organisation

Fonctionnement du pacte dans un EPLE (1)

Transparence et équité

Suivi et évaluation

- ✓ L'évaluation des besoins et la détermination des missions s'effectuent dans le cadre d'une concertation interne à l'école sur le modèle du CNR
- ✓ Le chef d'établissement prépare une estimations des besoins en « unité pacte »
  - ✓ Quantification des heures nécessaires au RCD/ devoirs faits…
  - ✓ Identification des missions « pacte » qui devront être inscrites dans le projet d'établissement
- ✓ Il soumet cette évaluation au conseil pédagogique pour avis
- ✓ Il lance un appel à candidatures auprès des enseignants et assimilés en présentant l'évaluation des besoins et le nombre d'unité pacte disponibles
- ✓ Les enseignants candidatent pour chacune des missions en exprimant des vœux, sachant que la mission RCD est prioritaire
- ✓ Les unités pacte sont réparties par le chef d'établissement qui présente la répartition en conseil d'administration

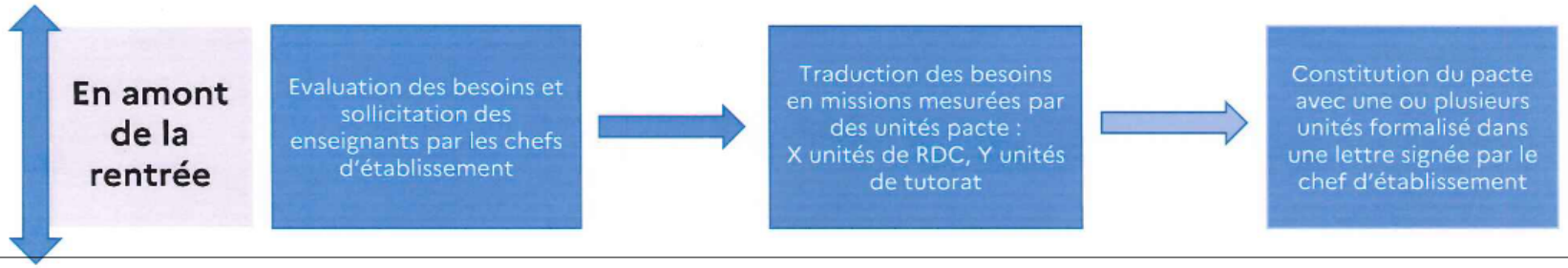
- ✓ Le chef d'établissement signe une lettre de mission avec chaque enseignant volontaire
- ✓ Le chef d'établissement atteste le service fait
- ✓ Un bilan est présenté en fin d'année scolaire au conseil d'administration et transmis au rectorat d'académie

Source : document de travail du MEN

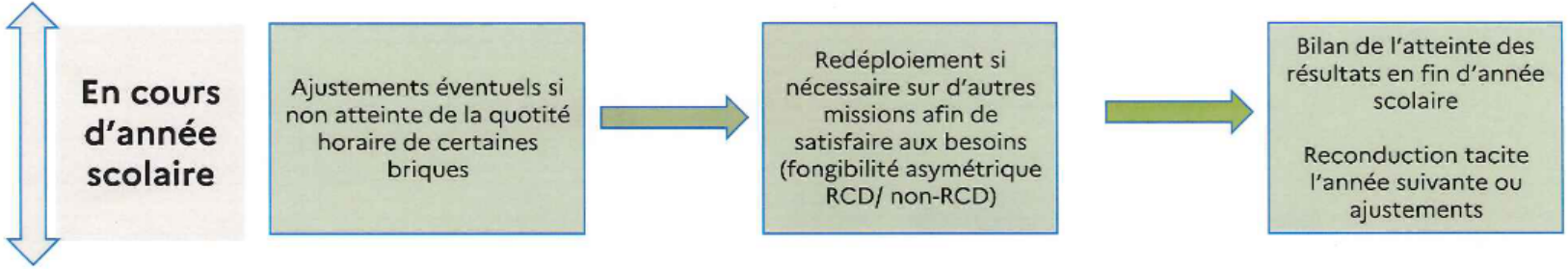
À vos côtés, pour gagner.

3- L'organisation

Fonctionnement du pacte dans un EPLE (2)



Lettre de mission confirmée, suivi par le chef confirmé (qui atteste du service fait). C'est le modèle de concertation CNR avec avis du conseil pédagogique, appel à candidature, puis les collègues candidatent pour des missions en faisant des vœux. Et...c'est le chef d'établissement qui répartit les pactes !



Source : document de travail du MEN

À vos côtés, pour gagner.

3- L’organisation

Rôle du chef d’établissement

- Pour le MEN, le pacte doit conduire à une évolution du rôle et des missions des chefs d’établissement
- Lettre de mission pour le Pacte = contractualisation

À vos côtés, pour gagner.

3- L’organisation

Quelques conséquences ?

- Charge de travail / missions existantes
- Inégalités femmes/hommes
- Dénaturation de nos métiers
- Fonctionnement des établissements et du service public d’Éducation
- Outil politique de mise en place du projet d’E.Macron

À vos côtés, pour gagner.

Conclusion

Avec le « pacte », le Ministère fait le choix de rémunérer des missions supplémentaires pour délaisser les salaires des missions pour lesquelles nous avons passé un concours, pour lesquelles nous sommes compétents => le cœur de nos métiers.
Cela cadre bien avec les politiques publiques actuelles qui tendent à décentrer le métier de l'acte professoral consistant à enseigner un programme à un groupe d'élèves vers des missions diverses (tutorat, découverte des métiers, relations avec les entreprises et les partenaires…) et qui tendent aussi à dessaisir la profession de la conception des normes professionnelles au profit d'une définition des bonnes pratiques et d'une évaluation par les autorités gestionnaires (=> les équipes de direction).

Le « pacte », ce n'est pas une revalorisation, c'est au mieux, une rémunération du travail fait !
C'est une provocation ! Le « pacte » va alourdir la charge de travail, mettre en concurrence les personnels, aggraver les inégalités femmes/hommes, dénaturer nos métiers et donner encore plus de pouvoir aux chefs d'établissement.

Pacte / Socle : ressources

https://www.snes.edu/article/salaires-le-pacte-cest-non/

https://www.snes.edu/article/le-pacte-ceci-nest-pas-une-revalorisation/

https://www.snes.edu/article/salaires-socle-des-progres-mais-peut-mieux-faire/

https://www.snes.edu/article/salaires-socle-premiere-reunion/

https://www.snes.edu/publications/les-dossiers-du-mag/la-gangrene-du-management/

https://www.snes.edu/publications/nos-salaires-a-la-decoupe/