

## Compte-rendu Groupe Blanchet « PACTE » 4 mai 2023

Groupe sur le thème du PACTE et la revalorisation salariale des enseignants.

Propos liminaires de Monsieur le recteur :

L'intention de cette séance exceptionnelle du groupe Blanchet consacrée au Pacte est de partager au plus tôt avec les organisations syndicales des personnels de direction des éléments d'information relatifs à la mise en œuvre du plan national de revalorisation des carrières et des rémunérations des personnels de direction. Il précise et assume que l'ensemble des contours techniques de mise en œuvre ne sont pas encore connus. La présentation réalisée ce matin s'appuie largement sur le dossier de presse publié par le ministère [accessible ici](#).

Le plan de revalorisation des carrières et des rémunérations des personnels enseignants (CPE et Psy-EN compris) poursuit deux objectifs :

- Mieux reconnaître l'engagement des professeurs,
- Améliorer la qualité du service public d'éducation.

Elle se développe en deux grands types de mesures :

1. Mesures socle :
  - Doublement des parts fixes des ISOE/ISAE,
  - Rémunération supérieure à 2000 € net par mois pour les débuts de carrière,
  - Extension prime d'attractivité aux professeurs stagiaires,
  - Revalorisation de la rémunération des professeurs contractuels,
  - Promotions facilitées à la hors classe.
2. Mesures Pacte : Missions complémentaires rémunérées sur la base du volontariat (cf. dossier de presse)
  - Pour le 2d degré, missions de face à face pédagogique (équivalent d'une IMP avec 3 unités max/personne) :
    - RDC (18h)
    - Devoirs faits (24h)
    - Stage de réussite (24h).
  - D'autres missions communes au 1<sup>er</sup> et 2d degré
    - Coordonner des projets pédagogiques innovants,
    - Accompagner de manière renforcée les élèves à besoin éducatifs particuliers,
    - Coordonner le dispo de découverte des métiers de la 5<sup>ème</sup> à la 3<sup>ème</sup>.

Sur la question de la mise en œuvre technique de cette rémunération à la mission et des opérations de gestion qui en résultent en établissement, les informations communiquées ce matin sont les suivantes :

- Malgré le montant identique les missions du pacte ne sont pas à proprement parler des IMP : une part fonctionnelle va être créée au sein de l'ISOE et de l'ISAE (qui comprennent déjà une part fixe et une part variable).
- Cette part fonctionnelle sera gérée en EPLE via STSWeb manifestement.
- Elle devrait donner lieu à un versement par tranche ou en totalité. Le principe de mise en paiement sur service fait en particulier sur les missions de RCD et de devoirs faits demeure donc.

## Compte-rendu Groupe Blanchet « PACTE »

4 mai 2023

- Il devrait être possible d'attribuer des « demi-briques » de pacte, soit un engagement pour 9h de RCD au lieu de 18, 12h de DF au lieu de 24, etc. Sur cette question tous les arbitrages ne sont pas encore connus mais si c'était confirmé cela pourrait représenter une souplesse de gestion utile.
- A la rentrée 2023-2024, les enveloppes d'HSE sur les BOP 141 et 230 seront maintenues. Les dotations « Pacte » viendront en plus de celles-ci.

**Nous avons pointé le risque de coexistence des deux systèmes de remplacement de courte durée, avec des rémunérations différentes.** Il nous a été répondu que c'est un choix politique assumé du ministère ; l'objectif semble être d'encourager les enseignants à s'engager davantage dans la dynamique de remplacement de courte durée à travers la mise en œuvre du Pacte. En effet dans ce cadre, la rémunération d'une heure de RCD est quasi doublée par rapport à ce qu'elle est payée aujourd'hui.

**Nous avons demandé si pour un enseignant il doit forcément accepter du RCD ou de devoirs faits, pour pouvoir être rémunéré sur des missions communes 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degré.** Pas de réponse claire à ce jour sur ce point. Le recteur a tout de même indiqué que la priorité à accorder aux remplacements de courte durée s'évalue à l'échelle de l'établissement. Autrement dit, si les engagements sur le RCD sont suffisants, alors il y a la possibilité d'attribuer les autres missions. Il n'a pas été dit que cela devrait nécessairement reposer sur les mêmes agents.

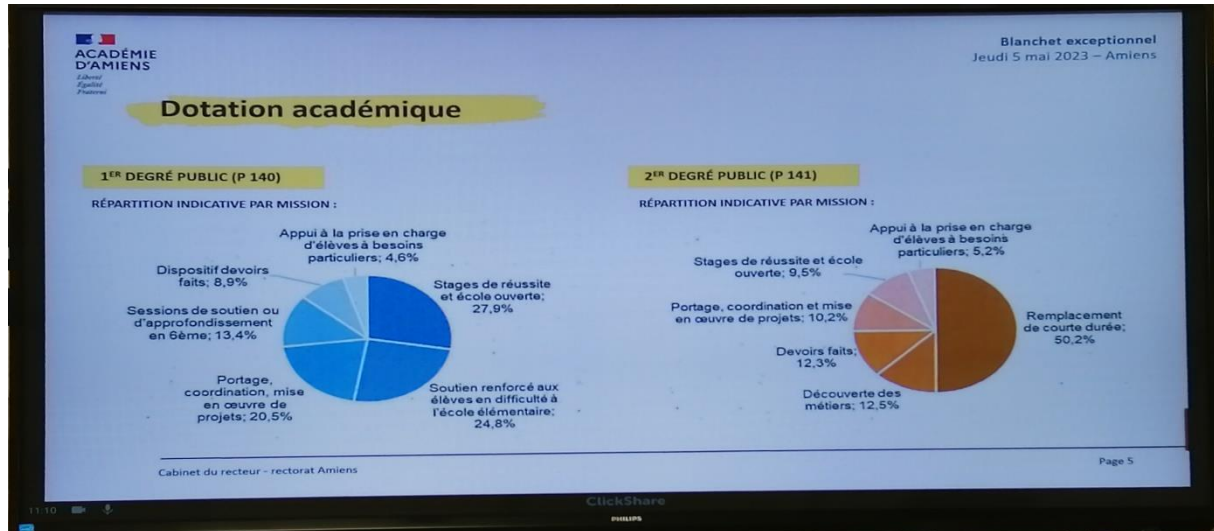
Pour les pactes, il va exister un volume national, réparti entre les académies.

Il y aura une dotation en pactes par établissement. Estimation pour l'académie d'Amiens : 6000 pactes à 3 missions, soit 18000 missions. Répartition à 60% pour le 2<sup>nd</sup> degré et 40% pour le 1<sup>er</sup> degré. Il est possible qu'il y ait une dotation complémentaire en pactes spécifiquement pour le lycée pro.

Estimation ou simulation pour un collège de 400 élèves (10 pactes avec la moitié en RCD + les reste sur les autres missions + maintien des enveloppes existantes en IMP et HSE) et un lycée de 1000 élèves (20 pactes soit 60 briques ; 19 pactes RCD et 1 pacte pour le reste + maintien des enveloppes actuelles RCD, IMP, etc).

**Nous avons demandé s'il y aurait une fongibilité des pactes entre les différentes missions.** Madame la secrétaire générale a indiqué qu'il n'y aurait pas de fléchage a priori des pactes sur telle ou telle mission. Cela donne une nouvelle dimension à la notion d'autonomie de l'établissement, avec une liberté d'utilisation des pactes, même si répartition indicative donnée par le rectorat à la dotation et priorisation au RCD.

Cf. ci-dessous l'estimation de clé de répartition des pactes par mission réalisée en EPLE par les services académiques.



Calendrier de mise en œuvre :

- Mai juin 2023 : concertation et évaluation des besoins à couvrir, détermination des missions à exercer, appel à candidature
- Suivi et évaluation année scolaire 2023-2024 : lettre de mission et suivi
  - Fin mai : notification des enveloppes pactes aux EPLE,
  - Documentation à destination des CE pour porter les mesures,
  - Lancer le travail d'identification des besoins et des volontaires dès le mois de mai,
  - Juin pour répartir les missions entre les personnels volontaires,
  - Septembre : établissement des lettres de missions.

Nous avons alerté le rectorat sur les réticences prévisibles des personnels enseignants à s'engager sur un volume de remplacement à réaliser en juin pour l'année suivante alors que les emplois du temps ne sont pas connus.

Nécessité d'un avis du conseil pédagogique et du CA de la même manière que pour la gestion des IMP actuellement. Compte-tenu de la remarque précédente, la répartition fine des missions par agents ne pourra certainement être présentée en CA qu'à la rentrée prochaine et non en juin ou juillet 2023. Monsieur le recteur a toutefois insisté pour que le recensement des personnels susceptibles de s'engager dans cette démarche soit réalisé au plus tôt.

Des temps de rencontres des personnels de direction, probablement par départements, seront organisés dans les prochaines semaines afin de garantir un niveau d'information des équipes de direction suffisant pour permettre la présentation aux équipes pédagogiques et éducatives en établissement.

Monsieur le recteur a indiqué souhaiter la mise en place d'un groupe de travail et de suivi académique sur le pacte avec une représentation syndicale et non syndicale. Le Sgen-CFDT Picardie a manifesté sa volonté d'y être associé.

Laurent MARTINEL et Régis CLEMENT  
Pour le Sgen-CFDT Picardie.