



PACTE ENSEIGNANT C'EST NON POUR UNE VRAIE REVALORISATION !

MARS 2023

Les collègues veulent être mieux payé-es, pas travailler plus. Il faut commencer par mieux reconnaître financièrement les missions déjà exercées. Le principe d'un pacte ne correspond donc pas aux besoins et aux attentes des personnels. Les syndicats ont quitté la concertation. Le Ministère doit revoir sa copie. Décryptage.

"TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER PLUS" , C'EST NON !

300 millions d'€ contre un engagement à exercer des missions pour un prétendu meilleur fonctionnement du service public dont :

- remplacement de courte durée de collègues absents dans le second degré
- en 6ème heures de soutien pour les Profs d'Ecole, dispositif « devoirs faits »
- missions de coordination ou de référent.e,
- dispositifs "vacances apprenantes" ou "école ouverte",
- accompagnement lié à l'école inclusive
- tutorat et mentorat de nouveaux professeurs.

Chaque école ou établissement listerait ses missions et les répartirait entre les volontaires. Un-e enseignant-e qui s'engagerait dans le pacte se déclarerait donc disponible pour assurer ces missions. **Sans pouvoir en refuser certaines : le « pacte » ne fonctionne pas à la carte mais par bloc d'unité.**

Pacte complet combien ? Pacte ou chantage ?

3750 € le pacte complet soit 1 IMP, pour environ 72h de travail en plus. 1 pacte =3 unités de 1250€, il peut y avoir 1/2 unité à 625€. Le concept même de « pacte » n'est pas négociable. Le ministère laisse planer la menace

d'affecter à d'autres ministères l'emploi de l'argent provisionné au budget 2023 !

Des conséquences inquiétantes

- Le « pacte » impose le remplacement de courte durée. Il fait reposer sur les personnels **la gestion de la pénurie** d'enseignant-es.
- Il alourdit la charge de travail alors qu'il **faudrait l'alléger**. Loin de reconnaître les nouvelles missions déjà exercées par les collègues, le « pacte » leur demande d'en ajouter de nouvelles. Il ne correspond à rien pour les Professeur-es d'Ecole.
- Il risque d'aggraver encore les **inégalités salariales femmes-hommes**. Comme le montrent les rapports de situation comparée, les hommes choisissent davantage les dispositifs de ce type – indemnités sur la base du volontariat – que les femmes.
- Il pose d'énormes soucis d'organisation : charge supplémentaire pour les personnels de direction, coexistence de dispositifs parallèles, mise en concurrence ou pression sur les collègues, risque d'abandon de dispositifs existants.
- Il ne tient pas compte de la situation particulière des TZR et ne valorise pas leurs aptitudes à l'adaptation.