

Ensemble, exigeons le retrait du PACTE !

Argumentaire et prises de position

Saint-Ouen l'Aumône, le 20 juin 2023

Le 31 mai dernier, face au refus du Ministre Ndiaye de mettre au vote les projets de décrets relatifs à la part fonctionnelle de l'ISOE, ou « Pacte », parce qu'il craignait un vote contre unanime -, l'ensemble des organisations syndicales représentatives, dont la FNEC FP-FO ont quitté le Comité Social Ministériel.

A ce jour, plus de 400 collègues ont pris position dans l'académie par voie de pétition, des collègues se réunissent par tout moyen (HMIS, AG, discussions informelles...) pour prendre position et faire savoir leur opposition au Pacte et leur exigence du retrait. - Voir page 4

Dans les établissements, les réunions de présentation à l'initiative de l'administration se multiplient dans la précipitation en vue de la rentrée. **Des arguments y sont présentés et il est parfois dur d'y faire face. Ci-dessous, faisons le point sur les questions fréquentes.**

Quel est le principe général du Pacte et quels enjeux ?

Pour rappel, nos statuts régissent nos obligations de service. Ils sont nationaux et s'appliquent uniformément dans tous les établissements scolaires. Ils s'imposent aux enseignants mais aussi aux chefs d'établissement qui sont tenus d'en respecter les limites. Ainsi, un professeur certifié doit assurer un service de 18h d'enseignement dans sa discipline de recrutement. Il peut lui être imposé, au maximum, 2 heures supplémentaires hebdomadaires. Il n'est pas tenu d'accepter des activités rémunérées en HSE. Le Pacte, lui, est individuel et défini établissement par établissement, par le chef d'établissement. Il permet, avec l'accord de l'intéressé, de déroger aux limites protectrices garanties par le statut.

Le Pacte, matérialisé par une lettre de mission (signature en septembre), est un engagement vis-à-vis du chef d'établissement qui sera seul juge de son accomplissement.

Le Pacte sert à porter la réforme du lycée professionnel ?

OUI. D'une manière générale, le Pacte est un outil au service des priorités ministérielles, à commencer par le remplacement, d'où la brique « Remplacement » incluse dans chaque Pacte, ainsi que la réforme de la voie professionnelle. Il y a en effet des missions spécifiques visant à *“mieux soutenir le lien entre l'établissement et son tissu économique”* et à l'accompagnement des élèves dans l'insertion professionnelle y compris après le Baccalauréat, en plus des missions classiques. Annualisation du temps de travail (y compris sur les vacances), réunions à n'en plus finir, extension des missions hors la classe, c'est la casse du statut à tous les étages. Dans le Pacte, une mission (ou “brique”) revient à 1250 euros brut par an (comme une HSA). Le Ministère, en faisant miroiter 7500 euros brut par an, entend trouver des “volontaires” pour mettre en place sa réforme.

Est-on obligé de signer le Pacte ?

NON. En tant que fonctionnaires, nous avons des statuts qui nous protègent. De ce fait, le Pacte ne peut pas être imposé. C'est pourquoi la propagande bat son plein pour en faire la promotion. Qui sait quelles pressions pourront également s'exercer, avec l'outil du PPCR dont s'est doté l'administration (et dont nous demandons toujours l'abandon) ? Le Ministère présente le Pacte comme la réponse aux besoins des élèves et au problème du remplacement. Pourtant, à qui incombe la responsabilité de la dégradation des conditions de travail, de la destruction des postes, du recrutement et du manque de remplacement, sinon au Ministère ? Le Pacte ne répond à rien et renvoie simplement la charge de ces problèmes aux enseignants pactés. En revanche, ce qui est certain, c'est que le Pacte peut avoir un effet certains sur la santé de celui qui le signe : sans parler des deux missions forfaitaires, un enseignant qui signerait le Pacte, avec sa brique de remplacement de courte

durée (18h) et ses trois briques de 24h, totalise 90 h à assurer devant les élèves, soit 2h30 hebdomadaire en plus de ses obligations réglementaires (pour rappel, le chef d'établissement peut toujours imposer 2 HSA).

Le Pacte PLP est-il « insécable » ?

Lors du Comité Social Ministériel du 13 juin, il a été rappelé que le Pacte insécable pour les PLP n'est pas une « règle de droit », mais une pratique par volonté ministérielle. Concrètement, le Ministère a besoin que les briques soient prises, sur la base de ses priorités : remplacement et mise en place des réformes. Dans un diaporama de la DGESCO en date du 16 juin, il est en effet indiqué que « *Le Pacte en LP est constitué jusqu'à 6 parts fonctionnelles* », c'est-à-dire qu'il pourrait en contenir moins, contrairement à ce qui se faisait. Cependant, il y est aussi dit que « **le Pacte à 6 parts fonctionnelles constitue une référence** » et qu'il « *appartient au chef d'établissement de l'adapter en fonction du projet d'établissement et du niveau d'engagement projeté du professeur* ».

Pas de contradiction entre les deux. Il a été confirmé par l'administration interrogée par nos représentants FNEC FP-FO au Comité Social Ministériel du 20 juin que la volonté du Ministère est bien de donner six briques (« référence ») en laissant aux chefs d'établissement une possibilité de sécabilité. En résumé, le Pacte PLP deviendrait surtout adaptable selon les critères évoqués ci-dessus, à l'appréciation de la direction. Le Ministère a annoncé la parution d'un cadrage prochainement.

Pour l'instant, le Pacte qui est proposé suit les recommandations ministérielles : une base de 6 parts, dont une part « remplacement » de 18h, trois parts de 24h de missions type « face à face pédagogique » (ne tenant pas compte du temps de préparation nécessaire) et 2 parts de type « engagement annuel » forfaitaire (autrement dit, corvéable à merci).

Dans les réunions des personnels, il a pu être entendu que le Pacte des professeurs des écoles ou des certifiés serait « meilleur » car sécable. Or, quelle que soit la catégorie, le Pacte est massivement refusé par les personnels, tant il représente un danger pour les statuts (PE qui intervient en collège, annualisation du temps de travail y compris vacances...). **Il n'y a pas de « meilleur Pacte » : sécable ou pas, le Pacte doit être retiré !**

Le Pacte est-il un contrat valant engagement ? A quoi ?

OUI. Il s'agit d'un contrat entre l'enseignant et son chef d'établissement par lequel il se met à sa disposition pour assurer les missions qu'il a acceptées et qui excèdent ses obligations de service. Il renonce à sa liberté pour devenir un exécutant dans un cadre défini localement. La brique « stages de réussite » (24h) conduit à accepter de venir travailler pendant les congés scolaires (le diaporama « kit de présentation » de mai 2023 de la DGESCO donne des « priorités de mise en œuvre », à savoir dernière semaine d'août, les vacances de la Toussaint et les vacances de printemps « *pour compléter l'aide si nécessaire* »). Dans ce large cadre, c'est le chef d'établissement qui définit l'organisation propre à son lycée.

Mon proviseur dit que les remplacements de courte durée (RCD) ne bloqueront pas mon emploi du temps.

Actuellement, dans la très grande majorité des cas, les enseignants assurent des remplacements de courte durée de leur propre initiative.

Chacun choisit les modalités qui lui conviennent. Avec le Pacte, l'enseignant n'a plus l'initiative. C'est son chef d'établissement qui décide de son emploi du temps en fonction des besoins de l'établissement. S'il finit son service à 16h et qu'on lui demande d'assurer un remplacement sur ce créneau, il devra le faire, activité personnelle ou pas, garde d'enfant ou pas...

Déjà, le principe de bloquer des demi-journées consacrées aux RCD est évoqué ici et là.

On entend parfois, dans les réunions de présentations du Pacte, des chefs d'établissement promettant de rester « bienveillants », par exemple de ne pas imposer de remplacement quand il y aura un problème de garde d'enfants.

Mais quelle garantie qu'ils pourront tenir cette promesse ? Pour l'heure, aucun cadrage national n'est arrêté concernant les modalités pour avoir recours aux remplaçants pactés (délais de prévenance, etc.), la logique du Pacte s'appuyant de toute façon sur l'autonomie de l'établissement...

Et si je romps l'engagement ou que je n'assure pas tout mon quota ?

Le principe est simple, le Pacte = mise à disposition du chef d'établissement. Cela peut paraître exagéré comme formule. C'est pourtant ce que contiennent les textes soumis au CSA ministériel du 31 mai : « *L'engagement à réaliser ces missions donne lieu à une lettre de mission signée par le chef d'établissement qui s'assure de son exécution.* » (Projet de décret). Contrairement aux IMP, qui étaient forfaitaires à l'année, avec le Pacte, chaque heure est due. Les missions sont soumises à contrôle par le chef d'établissement. Il y a bien obligation de résultat. Pour l'instant, aucun cadrage national n'est prévu sur les modalités ou la fréquence de ce suivi : d'un établissement à l'autre, tout est possible !

Si l'agent n'a pas pu honorer son contrat, le projet de décret indique que *“dans le cadre du suivi de l'exécution effectué par le chef d'établissement, celui-ci propose un redéploiement des missions correspondant à un volume horaire de face-à-face pédagogique aux personnels qui ne pourraient pas les réaliser en totalité au cours de l'année scolaire pour des motifs liés au service.”* (Projet de décret).

Le chef d'établissement peut donc imposer un “redéploiement des missions”. Autrement dit, des missions qui ne sont pas forcément dans la mission du Pacte qu'il a signé mais qui constituent du “face-à-face pédagogique”. Ainsi, si je reste redevable de 4 h de remplacement de courte durée, on peut me demander de venir pour les stages de réussite au cours de la dernière semaine d'août (brique “stage de réussite”), par exemple. Ce sera au chef d'établissement de décider des priorités du redéploiement. En cas de refus de participer à ce redéploiement, il est prévu une proratisation de la prime (réponse de l'administration lors du CSA ministériel du 13 juin).

Il paraît qu'il n'y aura pas de contrôle la première année, c'est vrai ?

NON. Ce n'est en tout cas pas le sens des discussions avec la DGRH du Ministère. Vu l'ampleur de la tâche localement, qu'il soit difficile à l'administration de mettre en place un

suivi précis, c'est une chose. Cependant, comme indiqué ci-dessus, le chef d'établissement est responsable de l'exécution des missions et aura un jour lui-même des comptes à rendre. Si bien qu'on peut dire que fonder sa signature du Pacte sur le fait qu'il n'y aurait pas de contrôle est un pari extrêmement risqué.

Dans mon établissement, la direction bascule tous les projets pédagogiques qui étaient financés sur la DHG dans le cadre du Pacte et dit que cela permettra des dédoublements. C'est mieux, non ?

Mettre dans la balance les conditions d'enseignement déjà largement dégradées ainsi que la liberté pédagogique (choix de continuer son projet), est purement inacceptable. En effet, c'est l'administration qui, depuis des années, porte la responsabilité de ne pas donner, voire de retirer, les moyens pour faire baisser le nombre d'élèves par classe, pour créer des filières et les postes demandés par les collègues. Ce n'est pas aux personnels d'en porter la responsabilité

On me présente le Pacte comme une reconnaissance financière du travail qu'en tant que PLP je fais déjà... alors pourquoi ne pas accepter de signer ?

Si les PLP font déjà ce travail, alors pourquoi devraient-ils signer un engagement et accepter de rendre des comptes pour en obtenir la rémunération ? Cela prouve encore que le Pacte n'est pas une revalorisation salariale !

Le Pacte compte-t-il dans la retraite ?

NON. Puisqu'il s'agit d'une prime, la rémunération du Pacte n'est pas prise en compte pour le calcul du montant de la retraite. Ainsi ce travail supplémentaire n'aboutira pas à une revalorisation de notre retraite. En plus des deux ans supplémentaires qu'impose la réforme Macron-Borne, c'est la double peine pour le signataire du Pacte.

De toute façon, il paraît que tout le monde est en train d'accepter...

Non ! Absolument pas ! Voir page suivante !

Communiqué des personnels du lycée Robert Doisneau à Corbeil-Essonnes

Nous, personnels du lycée Robert Doisneau réunis avec nos organisations syndicales FO, FSU, CGT ce lundi 12 juin, avons lors d'une 1^{ère} réunion réservée à la voie professionnelle, refusé à l'unanimité des 50 collègues présents la mise en place du « pacte ».

Les collègues PLP de Doisneau disent clairement « NON AU PACTE ». Si « pas de pacte » alors « pas de réforme de la voie professionnelle ».

Les personnels du LGT se joignent complètement aux inquiétudes et aux revendications des collègues des sections PRO de Doisneau.

Les 93 collègues du LGT présents à la réunion sur le « pacte » ont voté à l'unanimité : « Refus de toute signature du pacte » et ont décidé de se retrouver le jour de la pré-rentrée le 31 août en heure d'information syndicale.

Ce pacte ne constitue en aucun cas la revalorisation promise aux enseignants par « Macron ». C'est un instrument pour détruire notre statut.

Nous invitons les collègues à continuer de signer la pétition contre la réforme de la voie pro et à rester mobilisés.

Organisons le rapport de force !

A l'heure actuelle, plus de 400 collègues de l'académie, réunis avec le SNETAA-FO, ont pris position en mettant en place une pétition. Et ça continue ! Dans ces réunions, les collègues font le lien entre le Pacte et la réforme du LP et demandent le retrait tant de l'un que de l'autre. Ils revendiquent tant le maintien de tous les postes et du statut de PLP qu'une véritable revalorisation par l'augmentation du point d'indice !

C'est le Ministère qui instrumentalise la paupérisation des enseignants pour remettre en cause les garanties de notre statut et mettre en place ses réformes. C'est lui qui met les personnels dans la situation intenable de choisir de travailler plus pour perdre moins.



La question n'est donc pas d'accepter ou de refuser individuellement le Pacte, elle est bien d'en demander collectivement le retrait pur et simple et l'augmentation des salaires !

Pour cela, organisons dès maintenant le rapport de force !

Demandons dès maintenant une HMIS le jour de la pré-rentrée !

Les sujets sont nombreux à chaque rentrée, cette année tout particulièrement avec le Pacte et la réforme des LP. C'est nécessaire, tant pour informer que pour trouver une réponse collective à la question que beaucoup se posent : « Comment organiser le rapport de force face à ces contre-réformes ? ». Dans un lycée du 78, après la réunion de présentation du Pacte en LP, les personnels ont déjà prévu de se réunir et envisagent de ne pas prendre les élèves à la rentrée. Comme eux, mettons en discussion la grève pour le retrait !

Cela s'anticipe de préférence avant les congés afin que l'information ait le temps de circuler. Pour cela, il faut faire la demande auprès du chef d'établissement.

En cas de difficultés, contactez le SNETAA-FO Versailles !

Prenons position ! (Exemple de prise de position)

Les enseignants du lycée... réunis avec le SNETAA-FO (et...) demandent le retrait immédiat du « Pacte » Macron-Ndiaye. Nous considérons que ce Pacte nous met à la disposition du chef d'établissement pour déroger à nos obligations de service et menace directement nos statuts et nos conditions de travail. De plus, il ne répond en rien à nos revendications salariales, c'est un miroir aux alouettes faisant travailler plus pour perdre moins. Nous demandons l'augmentation du point d'indice d'au moins 25 % pour rattraper les pertes subies depuis plus de 20 ans.

Enfin, nous demandons l'abandon de la réforme Macron-Grandjean des LP, que le Pacte sert notamment à mettre en place. Chaque mesure est une attaque contre l'enseignement professionnel scolaire, notre statut de PLP et les jeunes.

Le SNETAA-FO Versailles invite tous les personnels à se réunir dès que possible, à organiser par ailleurs une réunion lors de la pré-rentrée et à y participer massivement pour prendre position pour le retrait du Pacte et de la réforme du lycée professionnel ainsi que pour décider collectivement des moyens pour y parvenir !