

Stage socle-pacte-PSC Montpellier 22 juin 23

1. Le métier dans le viseur
2. Des métiers dévalorisés
3. Le Pacte contre le statut
4. Les mesures de carrière dites « socle »
5. Les pratiques professionnelles encadrées
6. La protection sociale complémentaire

Stage socle-pacte-PSC Montpellier 22 juin 23

1. Le métier dans le viseur

« Notre proposition consiste à prolonger au collège le fonctionnement de l'école primaire, à mettre en place une transition graduée vers le lycée, à créer **un corps unique d'enseignants** de l'« école du socle », à refonder **la formation, le concours de recrutement, les missions** des enseignants, qui seront alors **habilités à enseigner du CP à la 3e.** »

MC Lang, députée LRLM, Le Monde 21 fev 22

« Formation généraliste de haut niveau, **temps de présence accru dans les établissements, nouvelles missions éducatives**, tel sera le profil de ces nouveaux enseignants **dont la rémunération devra aussi être fortement revalorisée**. Si les programmes doivent rester nationaux, l'accroissement progressif du nombre de disciplines, **l'organisation des enseignements par pôles**, ou encore l'instauration d'un **système modulaire** pour s'adapter au niveau des élèves dans les différentes disciplines pourront être laissés à **l'appréciation des chefs d'établissement et des équipes éducatives, dont l'autonomie sera accrue.** »

« L' école du socle devra donc être, pour les filles et pour les garçons, le lieu d'une éducation complète, **de la tête et de la main**, permettant ainsi aux élèves de découvrir **leurs appétences et leurs talents** et d'envisager éventuellement une **orientation vers des métiers manuels** par choix et non plus par défaut. »

« Le volume horaire de sciences et de technologie est ramené à 3h hebdomadaires. Grâce à des savoirs fondamentaux renforcés, les élèves peuvent ainsi pleinement bénéficier d'un enseignement de technologie renouvelé et concentré sur le cycle 4. »

Note de présentation, nouvel arrêté horaires 6ème, CSE 24 mars 23

« Chaque recteur ou rectrice élabore, avec **le conseil académique des savoirs fondamentaux (CASF)**, une feuille de route d'une durée de cinq ans pour l'apprentissage des savoirs fondamentaux, qui décline, pour chaque année, les priorités nationales pour le territoire académique. Cette stratégie porte sur : [...], **l'amélioration de la continuité des parcours des élèves entre l'école et le collège, la cohérence des méthodes pédagogiques mises en oeuvre entre école et début du collège et le développement d'une culture professionnelle partagée pour l'ensemble des équipes pédagogiques.** »

NDS CASF, BO du 12 janv 23

CASF = Outil de contrôle et de pilotage à la main des recteurs

Membres désignés (pas de représentant.es des personnels

Travail sur la base des évaluations nationales

Envoi D'IA-IPR en classe pour vérifier les pratiques
pédagogiques

A terme « leur projet » ? Supprimer les concours et précariser le recrutement

Alors que le ministre théorise sur les jeunes collègues qui voudraient s'engager dans nos métiers pour dix ans tout au plus, la Cour des comptes préconise dans un récent rapport la fin des concours de recrutement.

À la place, des CDD puis un CDI signés avec un chef d'établissement, idéal pour fixer aux nouveaux collègues des objectifs chiffrés (dans un Pacte ?) en phase avec les attentes du moment.

Avec des vade-mecum et guides, le chef d'établissement indiquera les bonnes pratiques pédagogiques aux collègues à défaut d'une formation solide et annoncera les critères d'évaluation.

Stage socle-pacte-PSC Montpellier 22 juin 23

1. Le métier dans le viseur
2. Des métiers dévalorisés

Le projet politique

Des mesures salariales avec contreparties pour :

- transformer nos métiers
- faire porter aux personnels la responsabilité d'assumer certaines défaillances de l'État (remplacements à l'interne)
- transformer le système éducatif sur la base d'un modèle libéral de mise en concurrence des personnels et de remise en cause de nos statuts

Des professions qui ne sont plus attractives : la crise de recrutement

Ecrits du CAPES 2023 :

1170 admissibles en maths pour 1040 postes
761 admissibles en LMO pour 755 postes
47 admissibles en LCL pour 134 postes
101 admissibles en Allemand pour 205 postes

Surprenant ?

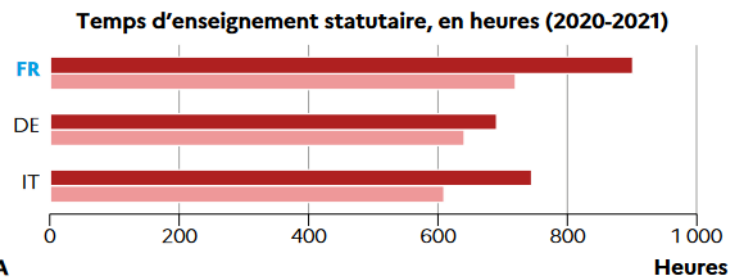
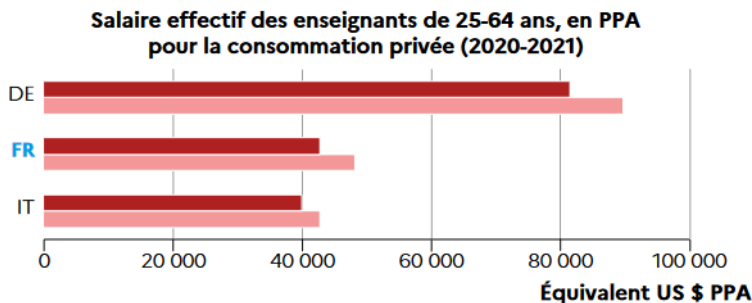
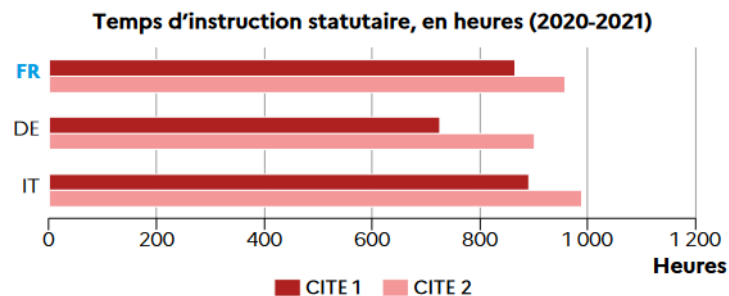
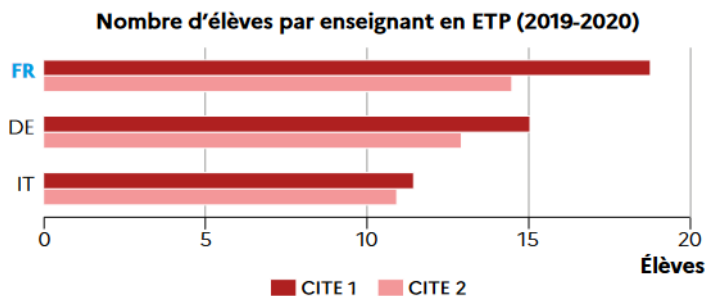
1980 : 2,3 SMIC / 2023 : 1,07 SMIC
29 points d'indice de plus que le minimum FP
En 2018, l'écart était de 62 points d'indice

| | |
|----------------|-----------|
| Janvier 2019 | 1,19 SMIC |
| Janvier 2020 | 1,17 SMIC |
| Janvier 2021 | 1,16 SMIC |
| Janvier 2022 | 1,13 SMIC |
| Mai 2022 | 1,10 SMIC |
| Septembre 2022 | 1,12 SMIC |
| Janvier 2023 | 1,09 SMIC |
| Mai 2023 | 1,07 SMIC |

Les enseignants français sont ceux qui ont des salaires parmi les plus faibles tout en ayant des groupes d'élèves plus fournis face à eux et un temps d'enseignement parmi les plus élevés

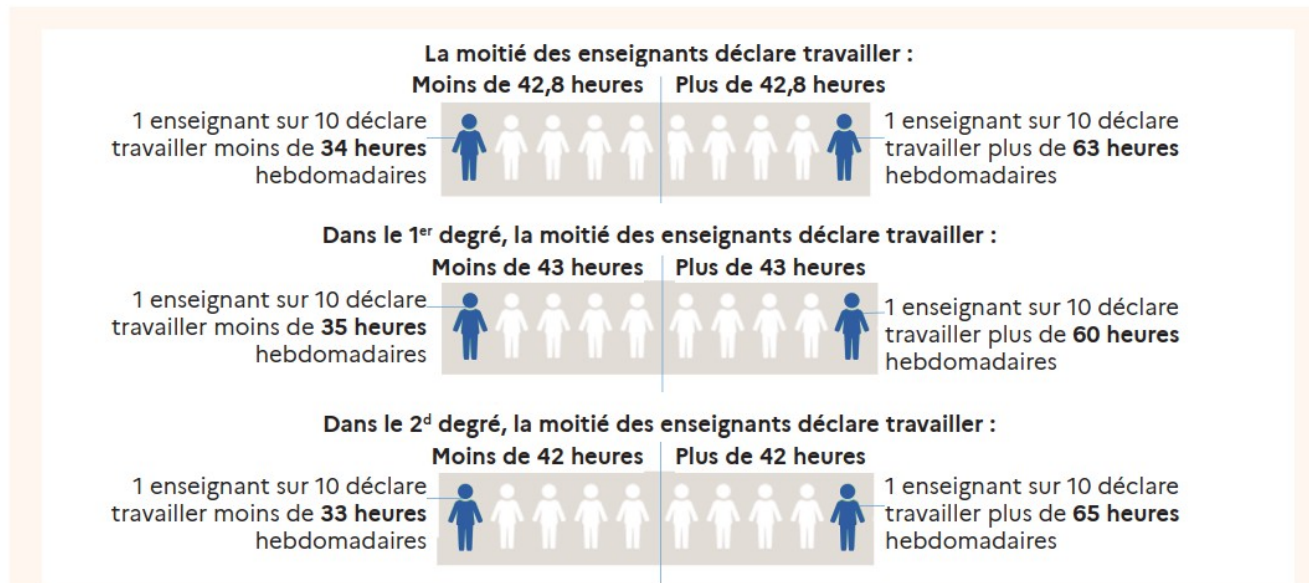
1.3.2 Facteurs qui influencent le coût salarial des enseignants par élève en CITE 1 et en CITE 2

OCDE, *Regards sur l'éducation 2021*, table D1.1, table D2.1; *Regards sur l'éducation 2022*, table D3.4, table D4.1.



Une charge de travail déjà très lourde

1 Nombre d'heures de travail hebdomadaires des enseignants du premier et du second degré, en 2018



Lecture : la moitié des enseignants déclare travailler plus de 42,8 heures par semaine, et la moitié déclare travailler moins.

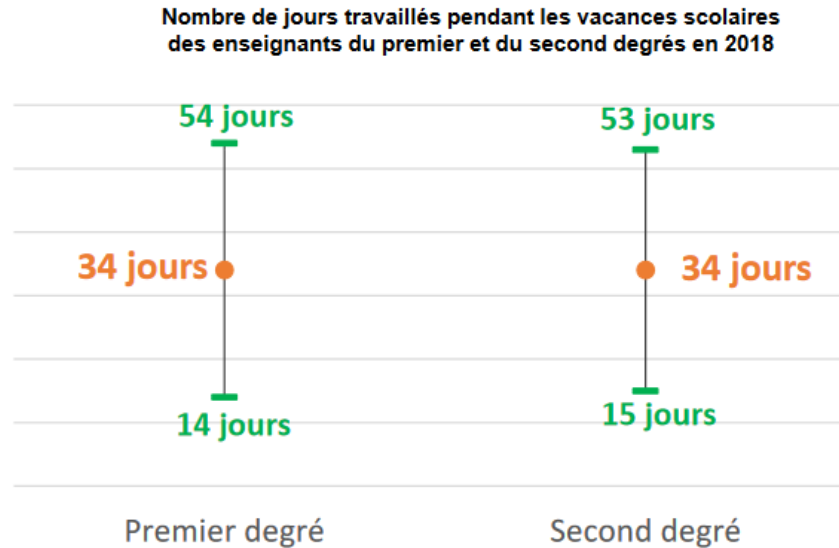
Champ : enseignants du public et du privé sous contrat à temps plein et ayant une mission d'enseignement au sein de l'Éducation nationale à la rentrée 2018.

Source : Insee, enquête FPE, 2018. DEPP, Panel des personnels issu de BSA, 2018. Traitement DEPP.

Réf. : Note d'Information, n° 22.30. DEPP

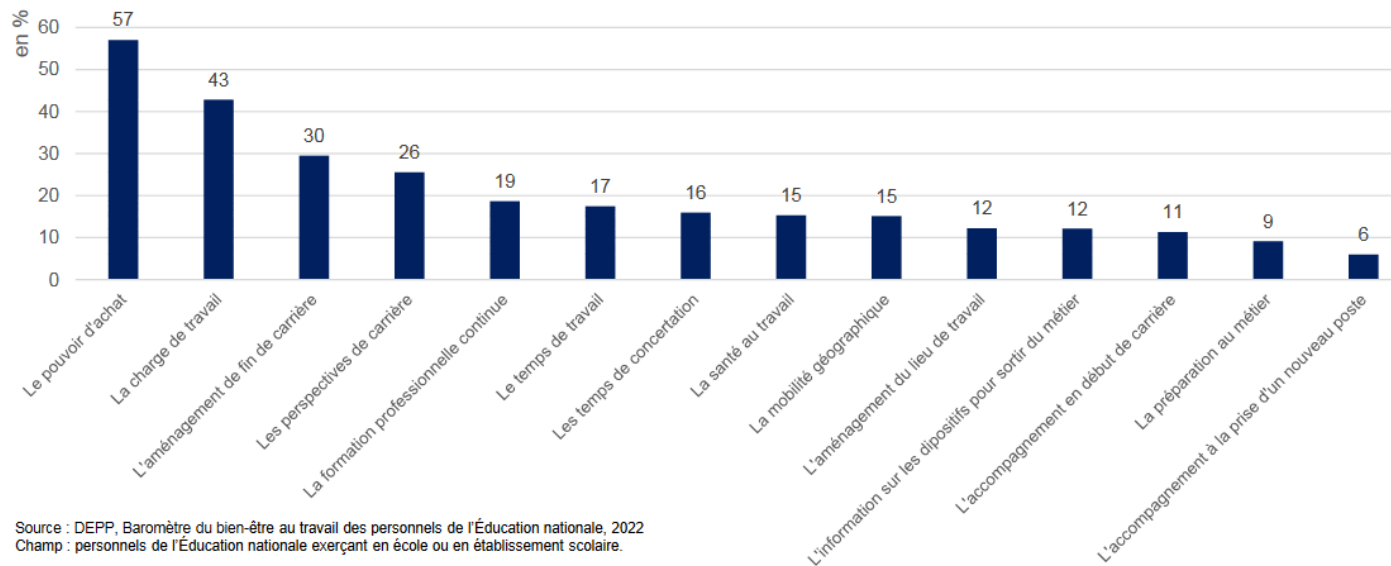
C'est normal qu'on soit mal payé.es, car on a des vacances !

Le temps de travail selon le niveau d'enseignement



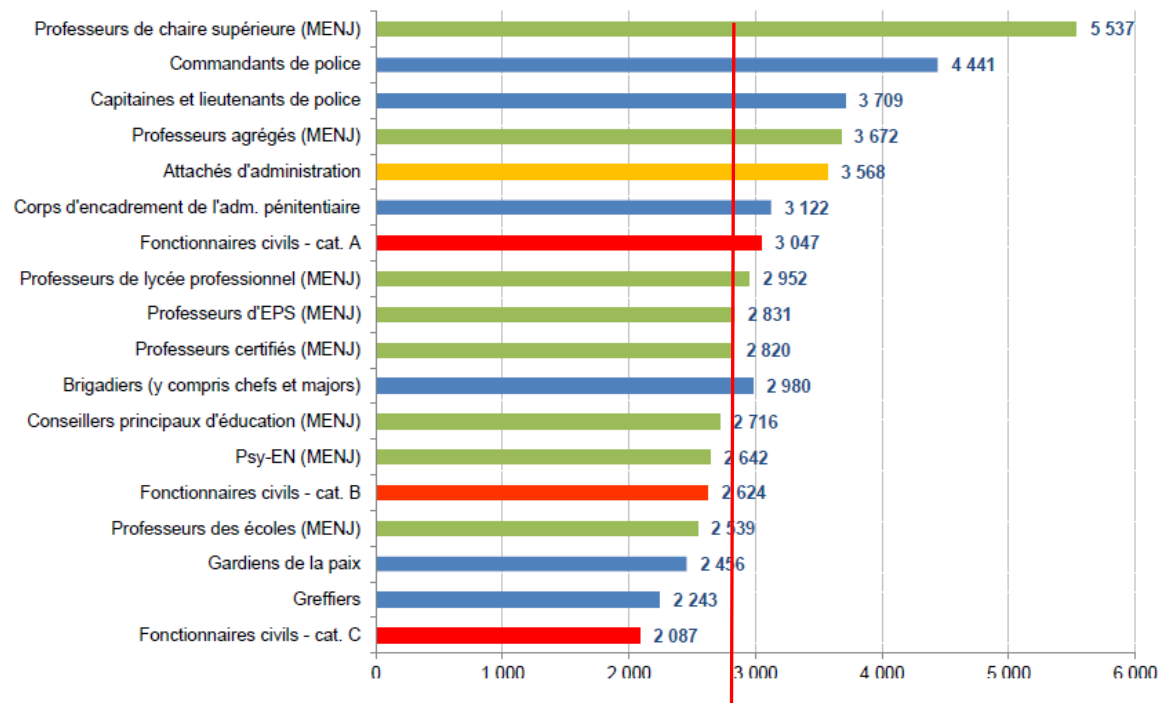
Même les enquêtes de la DEPP en attestent : « salaires et charge de travail » !

Les domaines à améliorer prioritairement pour l'exercice du métier



Les corps enseignants : des salaires de catégorie A ?

Salaire net moyen des fonctionnaires civils à temps complet en 2020



► Unité : salaire en euros.

► Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte). Fonctionnaires civils de la fonction publique d'état en poste à temps plein 365 jours par an. Sont exclus du champ les fonctionnaires à temps partiel ainsi que les fonctionnaires à temps plein présents seulement une partie de l'année.

► Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement DEPP.

Stage socle-pacte-PSC Montpellier 22 juin 23

1. Le métier dans le viseur
2. Des métiers dévalorisés
3. Le Pacte contre le statut

Le projet politique néolibéral des macronistes :

« Le statut des fonctionnaires n'est plus adapté au monde tel qu'il va (...) et surtout, n'est plus justifiable compte tenu des missions ».

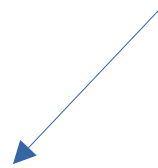
Emmanuel Macron – Septembre 2015

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Le statut (1946, 1983/4) accorde des droits aux fonctionnaires en contrepartie de contraintes majeures (neutralité, adaptabilité, continuité ...)

- Le droit à la carrière
- Le droit au poste
- Le droit à la pension
- La liberté d'expression
- Le droit syndical
- Le droit de participer à l'organisation du service
- Le droit à la protection sociale statutaire

Remis en cause
par la **loi de transformation de la
Fonction Publique** d'août 2019



Le projet politique néolibéral des macronistes :

«*Qu'est-ce que le statut?*»

Un ensemble de lois et de textes réglementaires

Le fonctionnaire est géré par un statut : ses conditions de recrutement, de travail et de rémunération sont définies dans le cadre d'un **statut général** qui détermine les principes communs du travail dans la fonction publique.

Le statut général des fonctionnaires repose donc essentiellement sur **des lois** qui constituent **les droits et les obligations des fonctionnaires**.

Chaque corps ou cadre d'emploi de la fonction publique fait l'objet d'un **statut particulier** qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions auxquelles il correspond ainsi que les modalités de recrutement et de carrière.

Les rémunérations des agents titulaires des trois fonctions publiques sont établies selon un même schéma (article 20 de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983) : le **traitement indiciaire** brut fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations. **L'indice de traitement** de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent.

Ce qui est dans le collimateur des macronistes :

- le service public à la française
pour ouvrir de nouveaux champs de profit
- le statut de la fonction publique à la française :
*fonction publique de carrière, fonctionnaire citoyen,
identité des corps en lien avec les missions et le métier,
fonctionnaires désintéressés, déontologie du service public*

Le projet politique néolibéral des macronistes :

«*Qu'est-ce que le statut?*»

Ce qu'en disent Anicet Le Pors, Gérard Aschieri et Benoît Teste :



Anicet Le Pors : L'avenir du statut de la fonction publique

SNES-FSU • 12 vues • il y a 1 jour

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLwmoWDaXKHFkOTTcSKrEcWTkUXRjP2meA>

Le projet politique néolibéral des macronistes :

Article 6 de la déclaration universelle des Droits de l'homme et du citoyen :

« Tous les citoyens étant égaux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

=> vers le recrutement par concours

Remis en cause !

Basculer du statut au contrat :

- mettre les agents en concurrence, en en espérant des gains de productivité**
- changer la nature de la relation entre l'agent et son employeur**
- entrer dans une logique commerciale**

La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019

- 1- Ouvrir du champ pour le «management » en affaiblissant le rôle des élus du personnel
- 2- Renoncer à des missions, déléguer, privatiser
- 3 - Réduire la part de l'emploi statutaire, accroître la part de l'emploi contractuel
- 4- Favoriser les aller retour public / privé (pantouflage)
- 5 – Permettre le recrutement de contractuels sur les emplois de la haute fonction publique (spoil system)

***A tous les niveaux, une fonction publique
plus soumise à l'exécutif***

Le pacte

Qui est concerné par le pacte ?

Professeurs, titulaires ou non

CPE et PsyEN : oui, en s'inscrivant dans certaines des missions listées.

AED, AESH : non

Pas obligatoire pour les entrants dans le métier pour 2023

Les « missions » du Pacte

- Deux types de missions : celles à assurer en priorité, obligatoirement couvertes à l'échelle de l'école ou de l'établissement, d'autres missions.
- Mission à assurer en priorité pour le 1^{er} degré : intervention en 6eme dans le cadre du des heures d'approfondissement/soutien
- Mission à assurer en priorité pour le 2d degré : heures de remplacement à l'interne. Le chef d'établissement devra « saturer » le remplacement de courte durée avant de répartir d'autres missions.
- Pacte signé pour un an. Le ministère envisage la tacite reconduction !
- Pacte pour les lycées pro, actant un peu plus la mise à l'écart des LP de l'Education nationale

Autres missions qui rentrent dans le pacte en plus des RCD

- Devoirs faits
- Référent du dispositif « Découverte des métiers » à partir de la 5eme
- Heures de consolidation/approfondissement en 6eme
- Stages de réussite pendant les vacances
- Référents d'élèves à besoins éducatifs particuliers
- Élaboration et mise en œuvre de projets d'innovation pédagogique notamment dans le cadre du CNR
- Une concertation locale pourrait permettre d'y faire entrer d'autres missions.
- (Les missions de coordinations actuelles, de discipline, n'y sont pas... pour l'instant)
- Et nouveautés : **SNU et harcèlement**

Avec le Pacte et les projets du Conseil national de la refondation, **les expérimentations locales deviennent un principe de fonctionnement des établissements, de gestion des ressources humaines et d'organisation des enseignements.**

A ce titre, le SNU constitue la synthèse d'une politique éducative qui disqualifie les disciplines scolaires, généralise les partenariats publics/privés et affaiblit l'Education nationale.

Pour toute ces raisons, le SNES-FSU appelle les personnels à refuser en Conseil d'administration toute proposition d'expérimentation.

Le fonctionnement

Le pacte se compose de briques :

- une brique de 18h pour la mission prioritaire de remplacement à l'interne
- Les autres missions sont des briques de 24h ou forfaitaires sur l'année
- possible de cumuler jusqu'à trois briques

Cas types

- 1 brique : 18h de remplacement de courte durée
- 2 briques : 18h de RCD + 24h de devoirs faits ou soutien/approf.
- 2 briques : 18h de RCD + coordination « découverte des métiers »
- 3 briques : 18h de RCD + 24h de stages vacances + élaboration et mise en œuvre de projets pédagogiques innovants

| Projet arrêté CSAm en 31 mai « 1° Ouvre droit au versement d'une part fonctionnelle l'exercice des missions correspondant à un volume horaire de prise en charge d'élèves suivantes : | Volume horaire |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Remplacement de courte durée. | 18 heures |
| Intervention dans le dispositif « devoirs faits ». | 24 heures |
| Intervention dans les dispositifs « stages de réussite » et « école ouverte ». | 24 heures |
| Intervention dans le cadre de la découverte des métiers au bénéfice des collégiens. | 24 heures |

**« Dans les collèges, lycées généraux et technologiques
les lycées professionnels »**

Missions

Coordination et prise en charge des projets d'innovation pédagogique.

Missions

Appui à la prise en charge d'élèves à besoins particuliers.

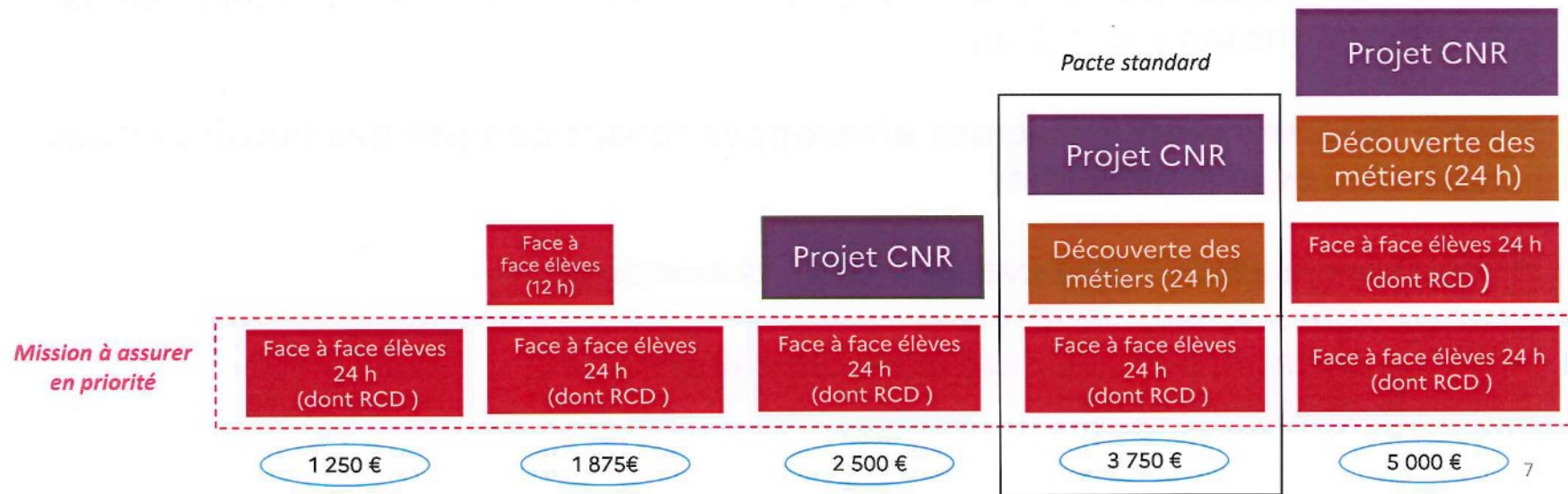
Encadrement de la découverte des métiers dans les classes de 5^{ème}, 4^{ème} et 3^{ème}.

La rémunération

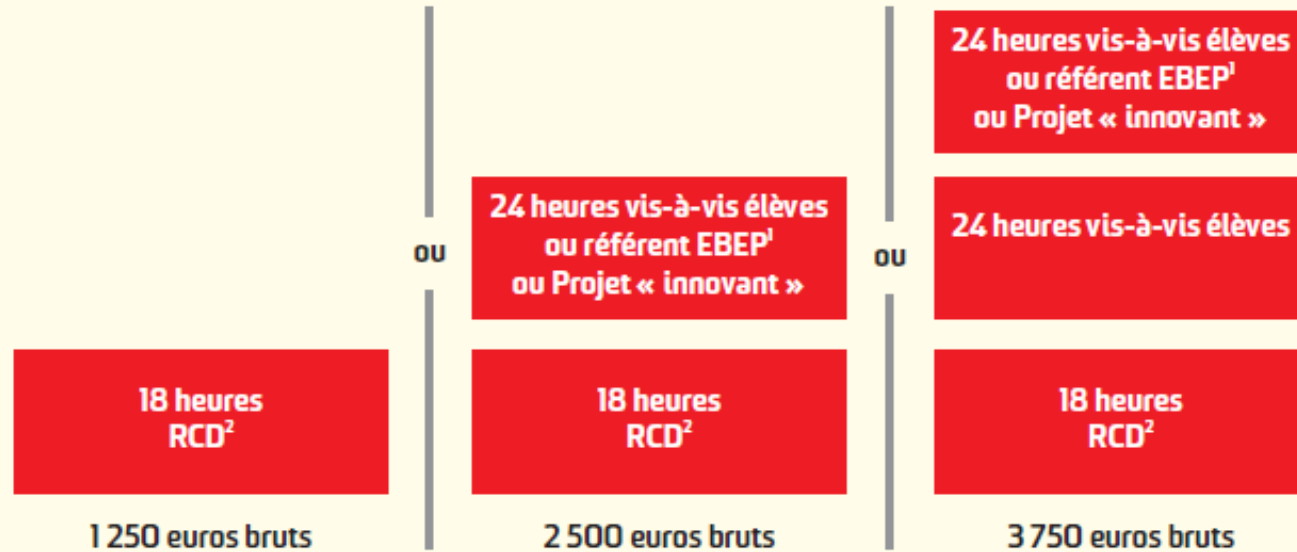
- Une brique = 1250 euros/an bruts, **1131 euros nets**, pour une brique de 18h comme de 24h
- Brique de 18h : 1h = 69 euros bruts
- Brique de 24h : 1h = 52,08 euros bruts
- Rappel HSE : 41,31€ (Cert CLN), 45,44€ (Cert HCL et CLX), 59,69€ (AGR CLN), 65,66€ (AGR HCL et CLX)
- pacte défiscalisé et désocialisé
- Un personnel qui effectuera trois briques de missions (environ 50h de travail) touchera donc 3 750 € bruts annuels supplémentaires.

Cas types 2nd degré

Projet initial du ministère sur les briques avec 24h et non 18h de RCD.



Le Pacte : un système de briques



1. Élève à besoin éducatif particulier - 2. Remplacement de courte durée

Pour accéder aux briques du second ou troisième niveau (Devoirs faits, Découverte des métiers, Projets etc.), il faut en passer par la première brique pour 18 heures de remplacement au débotté ! C'est la garantie d'un emploi du temps à trous de 8 à 17 heures pour être disponible et prendre des classes au pied levé.

« Nous développons un logiciel pour permettre aux établissements de savoir instantanément qui est disponible pour remplacer un professeur ». P.Ndiaye (France Inter, 21/04)

- Référence à Andjaro : logiciel expérimenté dans le 1^{er} degré : dès qu'un-e collègue est saisi-e absent-e, Andjaro donne la liste des personnes disponibles pour le remplacer
- Le RCD du pacte n'a rien à voir avec les RCD de Robien : ici, c'est un cadre rigide dans lequel les professeurs pactés devront remplacés au pied levé un collègue, au mépris de leur emploi du temps professionnel et personnel

Projet de décret RCD , CSAMen 20 juin 23 :

Article 2

Dans le cadre de la préparation de la rentrée scolaire, le chef d'établissement élabore, en concertation avec les équipes pédagogiques et éducatives, **un plan annuel** visant à assurer effectivement les heures prévues par l'emploi du temps des élèves en cas d'absences de courte durée des personnels enseignants. Il comprend obligatoirement les éléments prévus aux articles 5 et 6.

Article 3

Un **référént académique** en charge du pilotage et du suivi du remplacement de courte durée est placé auprès de chaque recteur d'académie. Il veille à la bonne mise en oeuvre des plans mentionnés à l'article 2 et accompagne les chefs d'établissement dans leur élaboration et leur mise en oeuvre.

Article 5

Les remplacements de courte durée sont prioritairement assurés sous la forme d'heures d'enseignement.

Le chef d'établissement mobilise les équipes pédagogiques et éducatives en fonction des besoins des élèves et de leur disponibilité. Il peut faire appel, en tant que de besoin et après accord du recteur d'académie, à des personnels enseignants remplaçants régis par le décret du 17 septembre 1999 susvisé, si ceux-ci sont disponibles.

Pour assurer effectivement les heures prévues à l'emploi du temps des élèves, il peut être fait appel à des assistants d'éducation afin d'encadrer des **séquences pédagogiques numériques**.

Article 6

Pour la mise en oeuvre du plan mentionné à l'article 2, le chef d'établissement sollicite prioritairement les personnels enseignants qui se sont engagés, sur une base volontaire, à assurer un volume horaire de remplacement de courte durée durant l'année scolaire.

Ces personnels communiquent au chef d'établissement des **créneaux hebdomadaires d'au moins une heure** durant lesquels ils peuvent être appelés afin d'assurer un remplacement. **[Le plan fixe le nombre de ces créneaux et les délais dans lesquels une heure de remplacement peut être confiée à ces personnels]**.

Le chef d'établissement fait prioritairement appel à ces personnels pour assurer des heures d'enseignement en tenant compte des créneaux communiqués. Ces personnels ne peuvent refuser d'assurer un remplacement qu'avec un motif valable d'absence.

Budget Pacte : 300 millions d'euros pour 2023

1 milliard en année pleine (sans savoir combien de personnels le prendront !)

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 ?) : les millions des HSE et IMP seront intégrées au pacte, donc les missions correspondantes passeront, nécessairement, par le pacte !

Le pacte

L'ISOE devient une indemnité à trois volets :

- une part fixe
- une part modulable
- une part fonctionnelle (pour rémunérer le pacte)

=> La signature c'est celle du VS ! Pas avant...

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

12

Le **Pacte** : déroulement des opérations

Selon le ministère, le pacte doit conduire à «une évolution du rôle et des missions des chefs d'établissement» :

plus de pouvoirs pour les principaux et proviseurs !

Le chef d'établissement fait signer une **lettre de mission** aux personnels concernés et suit la réalisation du service.

Si les heures d'une brique ne seront pas réalisées, il est possible de basculer sur une autre mission en cours d'année : **l'administration parle de fongibilité**

Le pacte en LP : 3750 € pour 6 missions

| | MISSIONS | EXEMPLES |
|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mieux soutenir l'élève et son projet | Permettre aux lycéens d'avoir des options | <ul style="list-style-type: none"> Permettre aux jeunes une ouverture et un épanouissement à travers un choix d'options (codage, entrepreneuriat, LV2, art oratoire, philosophie, etc.). |
| | Accompagner les difficultés scolaires | <ul style="list-style-type: none"> Intervenir auprès de petits groupes d'élèves selon les besoins et difficultés (troubles dys, handicaps, difficultés dans les enseignements généraux). Tutorer un groupe d'élèves en tant que professeur référent. |
| | Prévenir et lutter contre le décrochage | <ul style="list-style-type: none"> Détecter les élèves en voie de décrochage et contribuer à leur prise en charge en lien avec les partenaires du lycée professionnel. |
| | Travailler en partenariat avec les acteurs locaux de l'emploi | <ul style="list-style-type: none"> Accompagner les jeunes en année terminale avant, pendant et après le dispositif d'accompagnement personnalisé de Pôle emploi. |
| | Accompagner la suite du parcours | <ul style="list-style-type: none"> Intervenir dans des parcours de consolidation en STS pour augmenter les chances de réussite des étudiants fragiles. Enseigner dans les spécialisations professionnelles Accompagner après l'année terminale des jeunes ni en emploi ni en formation dans le cadre du dispositif Ambition emploi. |
| | Assurer les remplacements de courte durée | <ul style="list-style-type: none"> Remplacer un collègue absent. |

| | | |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mieux soutenir le lien de l'établissement avec son tissu économique | Faire vivre le lien école-entreprise | <ul style="list-style-type: none"> Former les tuteurs de stage à l'accueil et à l'évaluation d'un élève. Aider à pérenniser les partenariats avec les entreprises accueillant les élèves de la classe, dans le cadre du bureau des entreprises. |
| | Participer aux projets d'établissement | <ul style="list-style-type: none"> Coordonner et mettre en œuvre des projets pédagogiques innovants, notamment dans le cadre du Conseil national de la refondation (CNR). Mettre en œuvre des projets collectifs (projets d'établissement, projets en lien avec des associations, organisation de voyages ou évènements, etc.). |
| | Accompagner les collégiens dans leur découverte des métiers et de la voie professionnelle | <ul style="list-style-type: none"> Intervenir dans les collèges pour présenter les filières. Accueillir des collégiens sur les plateaux techniques. Participer aux forums des métiers des collèges environnants. |

Une « revalorisation » masculine ?

- En moyenne 23,2 % des personnels bénéficient d'IMP, cette part est supérieure à la moyenne pour les hommes (25,9 %), et inférieure à la moyenne pour les femmes (21,4 %).
- Lorsqu'elles s'engagent dans ces missions, les femmes touchent un montant moyen inférieur de 35 % à celui des hommes.
- Pour les recours aux HSE, à la rentrée 2020, les hommes touchaient en moyenne 1358 euros d'HSE par an, les femmes 988 euros.

=> Réponse du ministère : possibilité de prendre un demi-pacte !

Attaque contre nos statuts

Missions définies annuellement = la porte ouverte à l'annualisation

Actuellement, Fonction publique de carrière

Avec **le pacte** = **une Fonction publique d'emploi** dans laquelle la rémunération évolue en fonction du poste occupé et des missions acceptées.

Le pacte va obliger les collègues qui auront besoin d'accroître leur rémunération à accepter, sur des bases contractuelles « négociées » avec le chef d'établissement, des **rémunérations complémentaires indemnitaires individualisées** en échange de missions supplémentaires.

Contre le pacte, pour la revalorisation

Le SNES, avec la FSU, a quitté le 6 mars la réunion sur le pacte et a entraîné tous les autres syndicats à le suivre en signe de refus de cet outil qui n'est pas une revalorisation.

Emmanuel Macron passe en force comme sur les retraites !



L'intersyndicale quitte la réunion sur le pacte ! Un outil dangereux qui ne répond en rien aux attentes des collègues en matière de revalorisation ! Le pacte va alourdir la charge de travail et aggraver les inégalités femmes/hommes. [#NonauPacteEnseignant](#) !



L'intersyndicale quitte la réunion sur le pacte !

FSU, Unsa Education, SGEN-CFDT, Snalc et Sud Edu n consacré au pacte. Elles ont confirmation que le pacte es aux attentes des collègues et aux besoins de l'Ecole. Loin e par toutes et tous, le pacte va conduire à un alourdissem ls. Aucune réponse n'est apportée sur la question des ir pacte va même aggraver ces inégalités, c'est inacceptable ! grader le fonctionnement des écoles et des EPLE.

ndicales exigent une revalorisation ambitieuse et sans cont

4:17 PM · 6 mars 2023 · 61,2 k vues



Les organisations syndicales, unies, à la sortie du Csa Pacte qui ne s'est donc pas tenu !

Ensemble, continuons à dire [#NonAuPacteEnseignant](#)



Déclaration ouverture du CSAMEN du 31 mai

L'ensemble des organisations syndicales du CSAMEN (FSU, UNSA Education, FNEC FP FO, Sgen CFDT, Cgt educ-action, Snaic, Sud éducation) dénoncent le choix fait par le ministère de refuser de mettre au vote les textes Pacte (introduction d'une part fonctionnelle de l'ISOE/ISAE) en dépit notre demande unanime.

Le Pacte va venir impacter directement les écoles et les établissements scolaires, et va inévitablement toucher à leurs fonctionnements et à l'organisation des services.

Nos organisations FSU, Unsa Education, FNEC-FP-FO, SGEN-CFDT, CGT éducation, Snaic et SUD éducation dénoncent une nouvelle fois la logique du Pacte.

Le Pacte est un dispositif qui ne répond en rien aux attentes des collègues. Loin de contribuer à la revalorisation attendue par toutes et tous, il va conduire à un alourdissement de la charge de travail des personnels alors que la majorité est déjà en état d'épuisement avancé. Dans le contexte de négociation des nouveaux plans d'action Egalité professionnelle dans notre ministère, où la demande sociale est forte, le Pacte porte le risque avéré d'aggraver les inégalités femmes/hommes. Le Pacte va aussi considérablement dégrader le fonctionnement des écoles et des EPLE et fragiliser les collectifs de travail par une mise en concurrence des personnels. Nous contestons le choix du déploiement des réformes à coup de Pactes au risque de traitements inéquitables des élèves dans le service public d'éducation. Cette stratégie est démultipliée pour la voie professionnelle. Il s'agit d'un passage en force de la part du gouvernement, de la même manière que pour la réforme des retraites dont nous demandons toujours le retrait.

Nos organisations refusent le Pacte et réclament dans l'immédiat le basculement de l'enveloppe dans celle prévue pour le Socle. Elles revendiquent de véritables augmentations salariales en particulier par l'augmentation du point d'indice pour tous les personnels dans ce contexte de forte inflation.

Nous continuerons d'agir ensemble contre le pacte et pour une réelle revalorisation sans contrepartie, et ce dès cet après-midi en participant aux rassemblements intersyndicaux contre le Pacte.

A Paris, le 31 mai 2023



Le pacte, c'est toujours plus de travail

❌ Le pacte, c'est perdre sa liberté professionnelle

→ C'est le chef d'établissement qui décide de tout (remplacement au pied levé, devoirs faits, découverte des métiers, tutorat...)

❌ Le pacte, c'est du travail supplémentaire, pas de la revalorisation !

**Ensemble combattons le pacte,
notre statut n'est pas un contrat.**

10 raisons de refuser le Pacte

Le Pacte...

- 01 **Le Pacte n'est pas une revalorisation**
Travailler plus et être rémunéré pour ce travail n'est pas une revalorisation. La promesse d'augmentation automatique de 10 % n'est pas tenue avec le Socte. Le Pacte n'y change rien.
- 02 **Le Pacte augmente les inégalités entre les femmes et les hommes**
Les primes et les missions supplémentaires sont les principales causes d'inégalités salariales car elles sont plus favorables aux hommes. Les chiffres du mensuel montrent que les femmes touchent moins d'IMP, d'ISE et d'ISA.
- 03 **Le Pacte sape le statut**
Nous sommes fonctionnaires d'État, dans une Fonction publique de carrière. Nos statuts nous garantissent un droit à la carrière typique indiciaire selon l'ancienneté, changements d'échelons, de grades etc. Le Pacte opère un virage vers une Fonction publique d'emploi où la rémunération dépend de l'attribution des missions.
- 04 **Le Pacte nous transforme en exécutants**
Que devient la liberté pédagogique si on doit remplacer n'importe quel collègue dans n'importe quelle classe n'importe quand ? Le Pacte, c'est une rémunération annuelle, selon le service fait, et des cartonnages en cas de fébrilité, de congés maladie etc., avec comme dégoût l'annulation.
- 05 **Le Pacte brise les collectifs**
Le Pacte individualise la rémunération ce qui renforce l'emprise des supérieurs hiérarchiques. Carrière, surmonter les délé professionnels quand les collectifs et les solidaires se dissolvent ?
- 06 **Le Pacte instaure des hiérarchies intermédiaires**
Chaque collègue volontaire se verra remettre une lettre de mission pour cadrer son action. C'est le risque d'une hiérarchie intermédiaire avec des missions prioritaires validées par la direction qui va balayer toute réglementation nationale (programmes, horaires, etc.).
- 07 **Le Pacte rend corvéable à merci**
Quelles que soient les assurances données, rien ne permet d'exclure qu'en cours d'année des remplacements au pied levé ne soient imposés. Des absences prolongées, des congés maladie imprévus, des voyages scolaires plus nombreux etc., les raisons ne manquent pas. Chaque collègue qui signe le Pacte expose redoublé des 10 heures de remplacement. C'est l'assurance d'un emploi du temps à venir pour être mobilisable du début à la fin de la journée.
- 08 **Le Pacte organise la baisse des moyens**
En collège, les nouveaux dispositifs obligatoires et la possibilité d'obtenir des groupes à effectif réduit pour l'heure de soutien ou approfondissement en Savoir ne sont pas financés dans la DAE, mais sont dans le Pacte pour des professeurs en des écoles ou des autres disciplines. À terme, des postes pourraient être menacés si les missions du Pacte augmentent au détriment de la DAE.
- 09 **Le Pacte contre les métiers**
Si on laisse faire, il y aura de nouvelles missions dans le Pacte (relations avec les parents, coordination d'un réseau, de l'évaluation des élèves, des certifications etc.) dont certains pourraient empêcher encore davantage sur d'autres métiers avec moins de personnel à la clé !
- 10 **Le Pacte contre le service public**
En réserve certaines missions du Pacte, en les fragilisant, elles ne sont plus garanties partout.

... c'est non !

À vos côtés,
pour gagner.

Stage socle-pacte-PSC Montpellier 22 juin 23

1. Le métier dans le viseur
2. Des métiers dévalorisés
3. Le Pacte contre le statut
4. Les mesures de carrière dites « socle »

Les mesures « Socle »

Le candidat-Président de la République avait promis de revaloriser de 10 % les carrières de toutes et tous pour rendre leur attractivité aux métiers de l'éducation. **Le SNES-FSU a chiffré le budget nécessaire à la réalisation de cette promesse à 3.6 milliards d'euros par an.**

Le compte n'y est pas puisque les annonces « socle » du 20 avril 2023 portent sur **1.9 milliards** d'euros à terme.

C'est plus de 20 % de revalorisation de la valeur du point qu'il faudrait obtenir pour compenser les pertes antérieures.

La comparaison 01/09/23 – 01/09/22

(avec les mesures « socle » et le +1,5 % du point d'indice)

→ l'augmentation toutes mesures confondues est comprise entre **3,7 % pour un.e collègue en toute fin de carrière à la classe exceptionnelle et 12,4 %** pour un.e collègue au 5ème échelon.

→ la promesse d'aucun recrutement à moins de 2000 € n'est pas tenue puisque le salaire net du 1er échelon est de **1841 €** toutes primes comprises et pour un exercice à temps complet donc avec des conditions d'exercice défavorables pour une première année.

La comparaison 01/09/23 – 01/09/22

→ l'octroi de prime dégressive suivant les échelons fait que désormais il faudra attendre **17 ans** entre l'échelon 2 (2102 € net) et l'échelon 9 (2500 € net) pour gagner 400 € de plus par mois.

→ nos jeunes collègues ont désormais des salaires qui comportent plus de 20 % primes (jusqu'à **25,4 %** au 3ème échelon)

Salaires à compter du 1er septembre 2023 en classe normale

| Grade | Échelon et durée de carrière cumulée | | Indice | Traitement indiciaire brut mensuel | Salaire net indiciaire | Salaire net avec | % indemnités en net mensuel | Gain en % comparaison au 01-sept-22 |
|-----------------------|--------------------------------------|-----------------|--------|------------------------------------|------------------------|---------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| | | | | | mensuel | Prime attractivité | | |
| | | | | | | ISOE - Prime informatique | | |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 1 | à temps complet | 390 | 1 919,89 € | 1 494,48 € | 1 841,39 € | 23,2% | |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 2 | 1 | 441 | 2 170,95 € | 1 693,74 € | 2 102,22 € | 24,1% | 9,0% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 3 | 2 | 448 | 2 205,41 € | 1 721,09 € | 2 158,63 € | 25,4% | 11,0% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 4 | 4 | 461 | 2 269,40 € | 1 771,89 € | 2 194,47 € | 23,8% | 12,2% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 5 | 6 | 476 | 2 343,25 € | 1 830,50 € | 2 231,41 € | 21,9% | 12,4% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 6 | 8,5 | 492 | 2 422,01 € | 1 893,01 € | 2 266,85 € | 19,7% | 11,5% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 7 | 11,5 | 519 | 2 554,92 € | 1 998,51 € | 2 301,13 € | 15,1% | 7,7% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 8 | 14,5 | 557 | 2 741,99 € | 2 146,99 € | 2 371,25 € | 10,4% | 5,5% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 9 | 18 | 590 | 2 904,44 € | 2 275,92 € | 2 500,19 € | 9,9% | 5,3% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 10 | 22 | 629 | 3 096,43 € | 2 428,30 € | 2 624,09 € | 8,1% | 5,1% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 11 | 26 | 673 | 3 313,03 € | 2 600,22 € | 2 796,00 € | 7,5% | 4,9% |
| Agrégé | 1 | à temps complet | 450 | 2 215,25 € | 1 728,91 € | 2 076,40 € | 20,1% | |
| Agrégé | 2 | 1 | 498 | 2 451,55 € | 1 916,45 € | 2 324,48 € | 21,3% | 8,2% |
| Agrégé | 3 | 2 | 513 | 2 525,39 € | 1 975,06 € | 2 409,40 € | 22,0% | 9,8% |
| Agrégé | 4 | 4 | 542 | 2 668,15 € | 2 088,37 € | 2 510,65 € | 20,2% | 10,7% |
| Agrégé | 5 | 6 | 579 | 2 850,29 € | 2 232,94 € | 2 633,85 € | 18,0% | 10,6% |
| Agrégé | 6 | 8,5 | 618 | 3 042,28 € | 2 385,32 € | 2 759,17 € | 15,7% | 9,6% |
| Agrégé | 7 | 11,5 | 659 | 3 244,11 € | 2 545,52 € | 2 848,14 € | 11,9% | 6,5% |
| Agrégé | 8 | 14,5 | 710 | 3 495,18 € | 2 744,78 € | 2 969,05 € | 8,2% | 4,7% |
| Agrégé | 9 | 18 | 757 | 3 726,55 € | 2 928,42 € | 3 152,69 € | 7,7% | 4,5% |
| Agrégé | 10 | 22 | 800 | 3 938,23 € | 3 096,43 € | 3 292,21 € | 6,3% | 4,4% |
| Agrégé | 11 | 26 | 830 | 4 085,91 € | 3 213,65 € | 3 409,43 € | 6,1% | 4,3% |

Salaires à compter du 1er septembre 2023 en hors-classe

| Grade | Échelon de la hors classe | Indice | Traitement indiciaire brut mensuel | Salaire net indiciaire | Salaire net avec ISOE - Prime informatique | % indemnités en net mensuel |
|-----------------------|---------------------------|------------|------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|
| | | | | mensuel | mensuel | |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 3 | 668 | 3 288,42 € | 2 580,68 € | 2 776,46 € | 7,6% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 4 | 715 | 3 519,79 € | 2 764,32 € | 2 960,11 € | 7,1% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 5 | 763 | 3 756,08 € | 2 951,87 € | 3 147,65 € | 6,6% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 6 | 806 | 3 967,76 € | 3 119,88 € | 3 315,66 € | 6,3% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 7 | 821 | 4 041,61 € | 3 178,48 € | 3 374,26 € | 6,2% |
| Agrégé | 4 | 830 | 4 085,91 € | 3 213,65 € | 3 409,43 € | 6,1% |
| Agrégé | 5 - A1 | 890 | 4 381,28 € | 3 448,08 € | 3 643,86 € | 5,7% |
| Agrégé | 5 - A2 | 925 | 4 553,58 € | 3 584,83 € | 3 780,61 € | 5,5% |
| Agrégé | 5 - A3 | 972 | 4 784,95 € | 3 768,47 € | 3 964,25 € | 5,2% |

| Gain en % comparaison au 01-sept-22 |
|-------------------------------------|
| 4,9% |
| 4,7% |
| 4,5% |
| 4,4% |
| 4,3% |
| 4,3% |
| 4,1% |
| 4,0% |
| 3,9% |

Salaires à compter du 1er septembre 2023 en classe exceptionnelle

| Grade | Échelon de la classe exceptionnelle | Indice | Traitement indiciaire brut mensuel | Salaire net indiciaire | Salaire net avec ISOE - Prime informatique | % indemnités en net mensuel | Gain en % comparaison au 01-sept-22 |
|-----------------------|-------------------------------------|--------|------------------------------------|------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------|
| | | | | mensuel | mensuel | | |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 3 | 775 | 3 815,16 € | 2 998,75 € | 3 194,53 € | 6,5% | 4,5% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 4 | 830 | 4 085,91 € | 3 213,65 € | 3 409,43 € | 6,1% | 4,3% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 5 - A1 | 890 | 4 381,28 € | 3 448,08 € | 3 643,86 € | 5,7% | 4,1% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 5 - A2 | 925 | 4 553,58 € | 3 584,83 € | 3 780,61 € | 5,5% | 4,0% |
| Certifié, CPE, Psy-ÉN | 5 - A3 | 972 | 4 784,95 € | 3 768,47 € | 3 964,25 € | 5,2% | 3,9% |
| Agrégé | 3 - B1 | 972 | 4 784,95 € | 3 768,47 € | 3 964,25 € | 5,2% | 3,9% |
| Agrégé | 3 - B2 | 1013 | 4 986,78 € | 3 928,67 € | 4 124,45 € | 5,0% | 3,8% |
| Agrégé | 3 - B3 | 1067 | 5 252,61 € | 4 139,66 € | 4 335,44 € | 4,7% | 3,7% |

L'ensemble des professeurs ayant plus de 15 ans d'ancienneté, soit 70 % des effectifs du secondaire (245 000 personnes) connaîtra des hausses de rémunération de l'ordre de + 4 %, alors que l'inflation prévue d'ici décembre 2023 s'élève à 5,5 %.

Ainsi, même avec l'effet de ces nouvelles primes, **leur pouvoir d'achat sera inférieur en décembre 2023 à ce qu'il était en décembre 2022. !**

Les professeurs les plus jeunes (ancienneté de moins de 15 ans), soit 100 000 personnes, sont concernées par la prime d'attractivité :

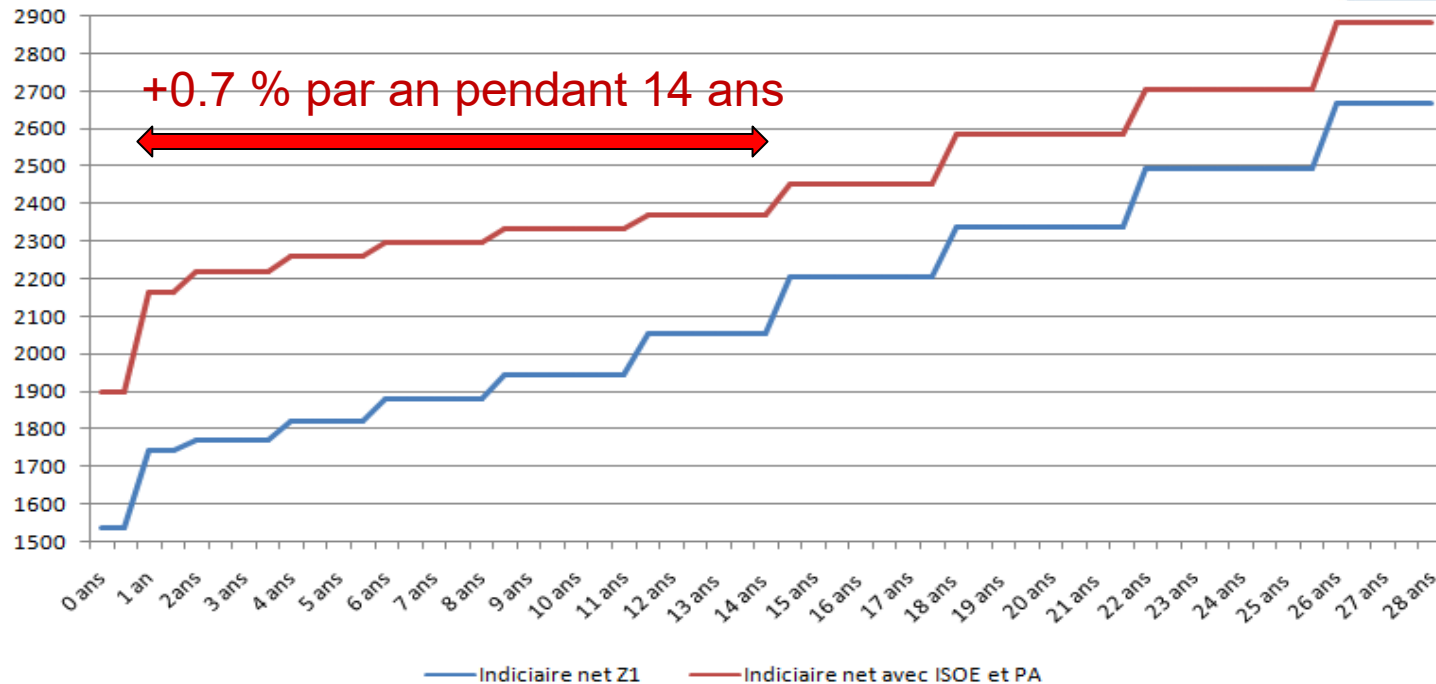
Mais ces revalorisations seront **doublement précaires** : non seulement le montant des primes d'attractivité diminue avec l'ancienneté mais, dès lors que ces primes sont exprimées en euros et non en points, l'inflation conduira également à diminuer leur valeur réelle.

Ainsi, ces mesures salariales auront également pour conséquence d'**aplatir** encore un peu plus le reste de la carrière des jeunes enseignants.

Aplatissement de la carrière :

Le salaire statutaire devient un salaire de base, qui évolue peu, contrairement au principe de fonction publique de carrière.

Améliorer son niveau de vie supposera d'accepter de travailler plus pour gagner plus (cf le « pacte »)



Prime d'attractivité (échelons 1 à 9, tous corps)

| | Brut | | | Net | | |
|-------------------------|--------------|-----------------------|----------|--------------|-----------------------|----------|
| | Mesures 2023 | Montant au 01/09/2023 | Mensuel | Mesures 2023 | Montant au 01/09/2023 | Mensuel |
| 1 ^{er} échelon | + 2 130 € | 2 130 € | 177,60 € | + 1 820 € | 1 820 € | 151,70 € |
| 2 ^e échelon | + 780 € | 2 980 € | 248,33 € | + 667 € | 2 547 € | 212,25 € |
| 3 ^e échelon | + 1 320 € | 3 370 € | 280,33 € | + 1 128 € | 2 880 € | 240,00 € |
| 4 ^e échelon | + 1 680 € | 3 180 € | 265,00 € | + 1 436 € | 2 718 € | 226,50 € |
| 5 ^e échelon | + 1 780 € | 2 880 € | 240,00 € | + 1 521 € | 2 461 € | 205,00 € |
| 6 ^e échelon | + 1 600 € | 2 500 € | 208,33 € | + 1 368 € | 2 136 € | 178,00 € |
| 7 ^e échelon | + 600 € | 1 500 € | 125,00 € | + 513 € | 1 280 € | 106,83 € |
| 8 ^e échelon | + 0 € | 400 € | 33,33 € | + 0 € | 341 € | 28,49 € |
| 9 ^e échelon | + 0 € | 400 € | 33,33 € | + 0 € | 341 € | 28,49 € |

Les agent.e.s **contractuel.le.s** bénéficient d'une hausse de 300 € de la prime d'attractivité ainsi que des évolutions sur l'ISOE

| Indice Majoré | Indice Brut | PA 2022 brut | Hausse | PA 2023 brut | PA 2023 nette |
|---------------|-------------|--------------|--------|--------------|---------------|
| 361 – 367 | 408 ou - | 1200 | 300 | 1500 | 1281 |
| 368 | 409 – 412 | 1150 | 300 | 1450 | 1238,3 |
| 369 – 388 | 413 – 441 | 1100 | 300 | 1400 | 1195,6 |
| 389 | 442 | 1050 | 300 | 1350 | 1152,9 |
| 390 – 410 | 443 – 469 | 1000 | 300 | 1300 | 1110,2 |
| 411 | 470 – 471 | 950 | 300 | 1250 | 1067,5 |
| 412 – 431 | 472 – 500 | 900 | 300 | 1200 | 1024,8 |
| 432 | 501 | 850 | 300 | 1150 | 982,1 |
| 433 – 498 | 502 – 591 | 800 | 300 | 1100 | 939,4 |
| 499 | 592 | 750 | 300 | 1050 | 896,7 |
| 500 | 593 | 700 | 300 | 1000 | 854 |
| 501 | 594 – 595 | 650 | 300 | 950 | 811,3 |
| 502 | 596 | 600 | 300 | 900 | 768,6 |
| 503 | 597 | 550 | 300 | 850 | 725,9 |
| 504 | 598 – 599 | 500 | 300 | 800 | 683,2 |
| 505 | 600 | 450 | 300 | 750 | 640,5 |
| 506 et + | 601 et + | 400 | 300 | 700 | 597,8 |

Des métiers pour lesquels on peine à recruter
Des métiers auxquels **rendre leur attractivité**

Comment ?

En augmentant les salaires
En améliorant les conditions de travail
En revalorisant la fonction

Tel est à l'inverse le projet du SNES-FSU !

Ce que nous revendiquons :

- l'augmentation de la valeur du point d'indice
- la réindexation de cette valeur sur l'inflation
- l'ajout de points d'indices pour tous
- la reconstruction des carrières
- des promotions de corps améliorées : concours internes et listes d'aptitude
- un plan de titularisation et de résorption de la précarité

**«Toutes et tous agrégé.e.s !»
pour améliorer les salaires et réduire la charge de travail !**

Le SNES-FSU a revendiqué des augmentations de la rémunération pour toutes et tous, pour des missions déjà assumées par toutes et tous.



Cela a permis d'obtenir le doublement de la **part fixe de l'ISOE**, non-envisagé initialement par le ministère

1213,56 €



2550 €

Le doublement de la part fixe de l'ISOE s'accompagne de :

- alignement de l'indemnité des professeurs **documentalistes** :
de 1000 € à 2550 €

(mais toujours pas de prime informatique)

- hausse des indemnités **CPE** et **PSY EN EDO**

(Insistance du SNES-FSU alignement PSY EN EDO et EDA : à suivre ...)

Principales indemnités (montants bruts au 01/09/2023) :

| Indemnité | Montant précédent | Nouveau montant | Augmentation |
|----------------------------------|-------------------|-----------------|--------------|
| Indemnité CPE | 1 450,00 € | 2 743,97 € | + 1 293,97 € |
| Indemnité PSY-ÉN EDO | 1 618,50 € | 2 912,47 € | + 1 293,97 € |
| Indemnité PSY-ÉN EDA | 2 044,19 € | 3 338,16 € | + 1 293,97 € |
| Indemnité Documentaliste | 1 000,00 € | 2 550,00 € | + 1 550,00 € |
| Indemnité ULIS et SGEPA | 462,38 € | 1 756,35 € | + 1 293,97 € |
| Indemnité des CFC | 8 792,11 € | 10 086,08 € | + 1 293,97 € |
| Indemnité de suivi des apprentis | 1 079,80 € | 2 550,00 € | + 1 470,20 € |
| Indemnité de CPD EPS | 3 500,00 € | 4 850,00 € | + 1 350,00 € |
| Indemnité formateurs académiques | 834,00 € | 1 509,00 € | + 675,00 € |
| ISOE | 1 256,04 € | 2 550,00 € | + 1 293,96 € |

La **part modulable de l'ISOE** pour les professeurs principaux est améliorée, en particulier pour les PP des classes de Première et Terminale.

Parts modulables de l'ISOE (professeur principal), montants bruts au 01/09/2023 :

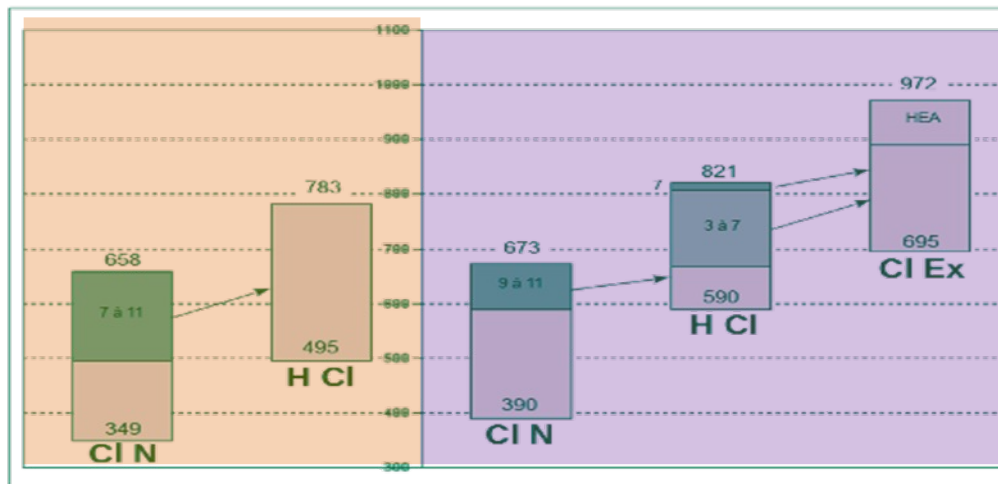
| Divisions | Montant précédent | Nouveau montant |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|
| 6 ^e , 5 ^e , 4 ^e | 1 245,84 € | 1 280,40 € |
| 3 ^e , 1 ^{ère} CAP, 2 ^e (LGT et LP), 1 ^{ère} et Terminale bac pro | 1 425,84 € | 1 475,76 € |
| 1 ^{ère} , Terminale LGT, 2 ^e CAP | 906,24 € | 1 475,76 € |
| PRE 1 ^{ère} , Terminale LGT (référents de groupes d'élèves) | 453,12 € | 737,88 € |
| Autres divisions de LP | 906,24 € | 937,92 € |

Des mesures sur les parcours de carrière :

- **Hors-classe**
amélioration du ratio de promotions
- **Classe exceptionnelle**
décontingement et défonctionnalisation
- **Echelon spécial**
décontingement

Evolution de l'espace indiciaire

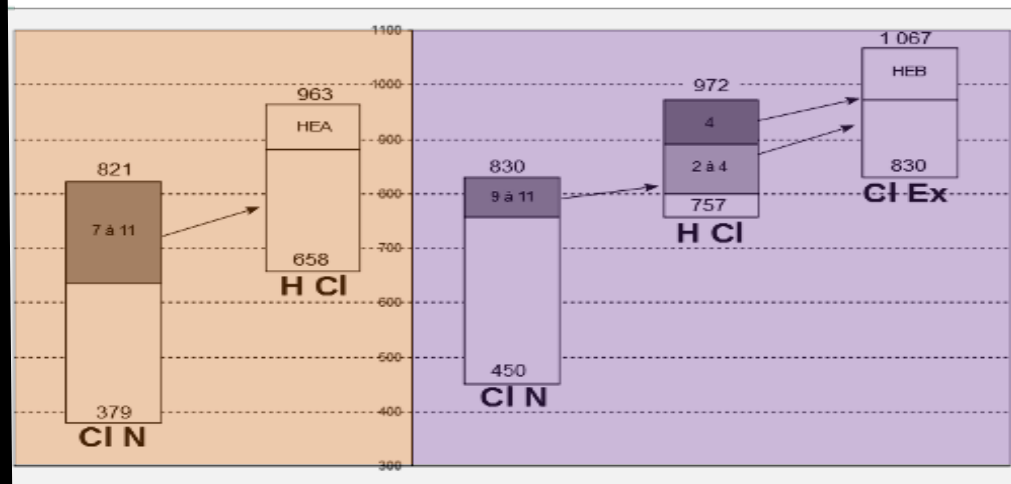
Professeurs certifiés, CPE, Psy-EN



Avant 2017

Depuis 2017

Professeurs agrégés

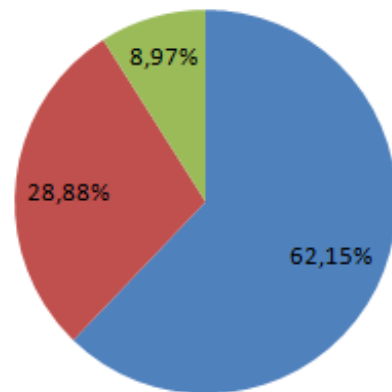


Avant 2017

Depuis 2017

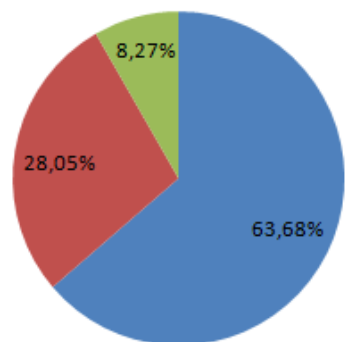
La répartition entre les grades pour les corps du second degré (enseignants, CPE, PSYEN)

Total



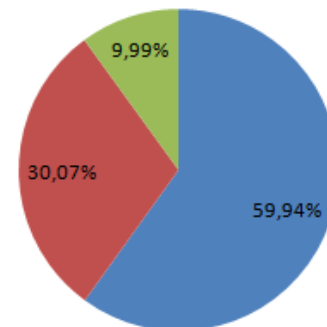
- Classe Normale
- Hors-classe
- Classe exceptionnelle

Femme



- Classe Normale
- Hors-classe
- Classe exceptionnelle

Hommes



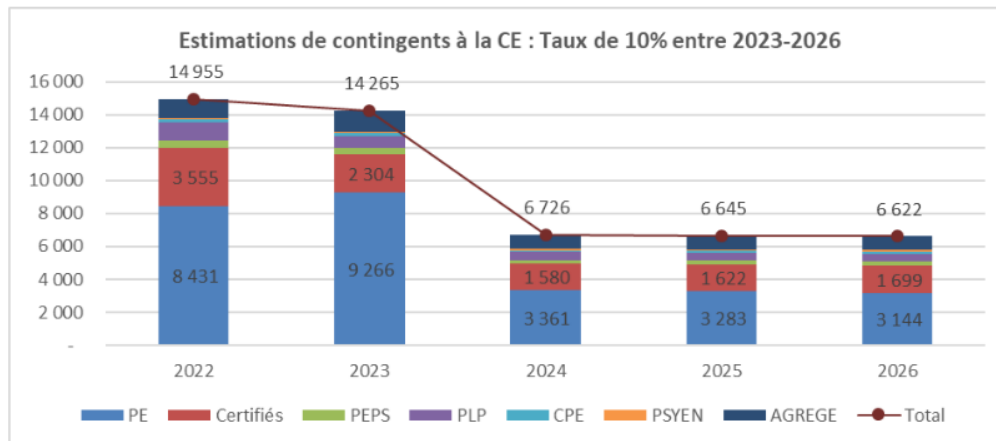
- Classe Normale
- Hors-classe
- Classe exceptionnelle

La classe exceptionnelle et l'échelon spécial : saturés !

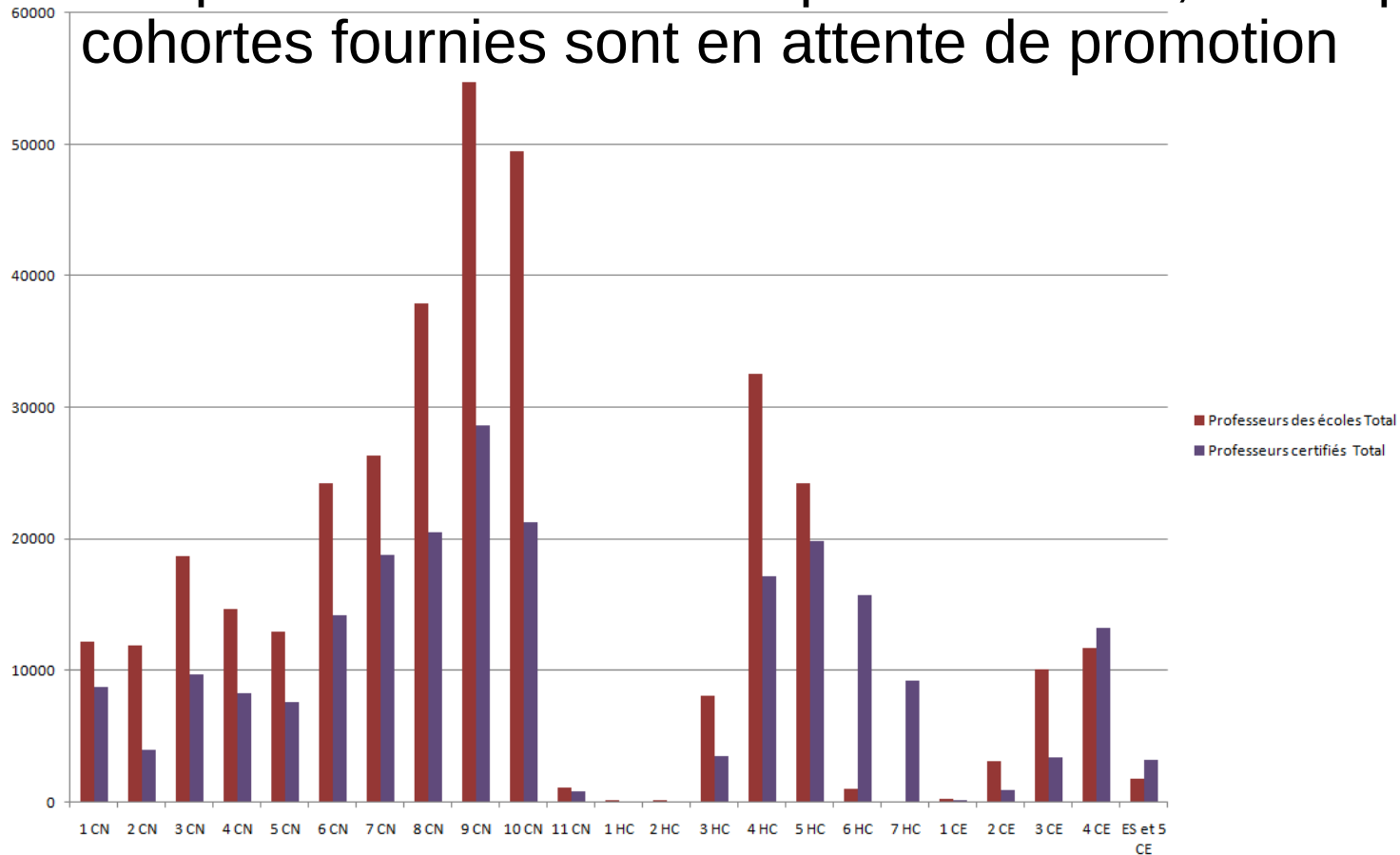
| Contingents de promotion à la classe exceptionnelle | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Tous corps | 15 618 | 15 906 | 19 887 | 15 280 | 16 298 | 14 955 |

Classe exceptionnelle

A dispositif inchangé, la démographie du grade limite sensiblement les flux de promotion futurs :



Classe exceptionnelle et échelon spécial saturés, alors que des cohortes fournies sont en attente de promotion



Hors-classe :

Augmentation du ratio de promotion (18 % en 2022):
21 % en 2023, 22% en 2024, 23% en 2025

Point de vigilance dans les discussions à venir :

Maintenir l'équilibre du barème de promotion actuel, qui fait primer l'expérience acquise sur l'évaluation de la valeur professionnelle.

Classe exceptionnelle:

Abandon du contingentement en 2024

Mise en place d'un ratio pro/pro

A titre transitoire, le contingentement de la classe exceptionnelle est porté à 10,5% du corps pour les campagne de 2023.

Point de vigilance dans les discussions à venir :

Quel sera ce ratio pro/pro? Sera-t-il suffisant pour maintenir un flux de promotion comparable à ce que nous avons connu de 2017 à 2022 ? A l'augmenter?

Classe exceptionnelle: Défonctionnalisation en 2024

Le ministère a décidé de supprimer les deux viviers d'accès à la classe exceptionnelle

A compter de 2024, tout.e collègue ayant atteint le 5° échelon de la hors-classe (4° pour les agrégé.es) devient promouvable.

Point de vigilance dans les discussions à venir :

Quel sera le barème de départage des promouvables? Quel sera l'équilibre entre expérience acquise et évaluation de l'implication professionnelle? Que deviennent les valorisations des ex-missions du vivier 1?

Classe exceptionnelle:

Règles de reclassement à l'entrée dans le grade

Point de vigilance dans les discussions à venir :

Le SNES-FSU demande que l'indice de rémunération du 7° échelon de la hors-classe des professeur.e.s certifié.e.s et assimilés soit porté à l'IM 830

Echelon spécial

L'échelon spécial est supprimé et remplacé par un 5° échelon accessible à l'ancienneté après 3 ans au 4° échelon.

Cela aura un effet financier important sur la fin de carrière (IM 830 => IM 972) et sur la pension de retraite

Chaires supérieures

L'échelon spécial est supprimé
et remplacé par un 7° échelon
accessible à l'ancienneté après 3 ans 1/2 au 6° échelon,
le 5° échelon étant réduit d'un an **à 3 ans 1/2.**

Stage socle-pacte-PSC Montpellier 22 juin 23

1. Le métier dans le viseur
2. Des métiers dévalorisés
3. Le Pacte contre le statut
4. Les mesures de carrière dites « socle »
5. Les pratiques professionnelles encadrées

Attaques contre le collège depuis 2016 : 6 lignes de force

1. Autonomie de l'établissement
2. Primarisation du collège
3. Contraindre les pratiques pédagogiques (concepteur/exécutant)
4. Contractualisation des moyens
5. Ouverture sans limite des collèges au monde de l'entreprise
6. Intrusion des collectivités locales, des parents, des associations et entreprises dans les prises de décisions pédagogiques des EPLE

Rentrée 23 : Création d'un nouvel enseignement complémentaire

1 heure de soutien ou d'approfondissement en mathématiques ou en français, en regroupements interclasses (de **niveau ?**)

Quel financement ?

Suppression de la technologie (horaire globalisé de 3h au lieu de 4h en sciences et technologie)

Regroupements interclasses à effectif réduit si et seulement si
Pacte pour des PE ou PLC

Note de service au BO du 20 avril 23

« Les **sessions de soutien** sont assurées par des professeurs de français, de mathématiques et des professeurs des écoles. Les professeurs des écoles sont mobilisés dans le cadre du pacte enseignant, notamment pour constituer des groupes à effectifs plus réduits en fonction des compétences à travailler.

Les **sessions d'approfondissement** sont principalement assurées par les professeurs de français et de mathématiques. Les professeurs des autres disciplines peuvent également contribuer aux heures d'approfondissement permettant aux élèves de travailler les compétences en français et en mathématiques.

Les élèves de SEGPA bénéficient de cette heure de soutien ou d'approfondissement en français ou en mathématiques. Les **enseignants spécialisés** ont particulièrement vocation à prendre en charge ces heures.

- Travail de quelques « **compétences clés** » restreintes : orthographe, fluence, calcul mental ...
- **Déconnexion** des cours disciplinaires
- Fin de trimestre : après évaluation, les élèves pourraient changer de groupe
- **Externalisation** de la difficulté scolaire
- Institutionnalisation d'un collège à **plusieurs vitesses**
- **Enseignant.es interchangeables**

Premières conséquences

- **Poste de technologie fragilisé, engagement DGESCO sur MCS et Non-titulaires pour R23 mais après ?**
- **Difficultés** « mesurées » par les évaluations nationales de Sixième à **traiter avant** l'entrée au collège
- **Suppression de dispositifs préexistant** en Sixième en français ou en mathématiques (postes fragilisés) ou part libre DHG réorientée

Position de la FSU (CDFN de janvier 23)

« La FSU appelle les personnels à ne pas s'engager dans un dispositif qui dégrade les conditions de travail, fragilise le statut, affaiblit l'offre d'enseignement et recentre l'accompagnement sur les savoirs fondamentaux « lire, écrire, compter » au détriment d'une culture commune diversifiée et émancipatrice. »

Rentrée 2024 pour les profs de technologie ?

Renforcement de la technologie au C4 ? Code et découverte des métiers...

Extrait de la lettre de saisine du ministre au président du CSP sur le programme du cycle 4 de technologie :

"Il intégrera des connaissances et des compétences en sciences et mathématiques en lien avec les programmes de ces disciplines."

Passage au CA : Note de service 20 avril 23

« Conformément au cadre réglementaire, l'organisation de ces modalités d'enseignement (1) relève du chef d'établissement après consultation des instances. Le conseil pédagogique peut ainsi formuler des propositions quant aux modalités de l'accompagnement pédagogique et est également consulté sur l'organisation de ces nouvelles modalités d'enseignement. »

(1) heure de soutien ou approfondissement et accompagnement aux devoirs

Devoirs faits obligatoires en Sixième

un nouvel enseignement complémentaire
en plus de l'heure de soutien ou approfondissement, AP et EPI :

« accompagnement aux devoirs »

Obligatoires pour les élèves mais non financés

« Tout élève bénéficie donc, sur l'ensemble de l'année scolaire, d'un temps dédié obligatoire d'accompagnement aux devoirs dont le volume peut varier en fonction de ses besoins. »

« Devoirs faits » permet également aux équipes de mener une réflexion commune sur les devoirs donnés aux élèves, et sur les méthodes à travailler avec les élèves pour développer le travail en autonomie. »

- Qui intervient ? professeur.es, AED et AED prepro
Mandat SNES-FSU : refus d'externalisation via des associations.

- Contraintes sur les emplois du temps / transports scolaires.

Attention : placer Devoirs faits sur la pause méridienne comme cela se fait parfois n'est pas réglementaire pour les Sixièmes qui depuis 2016 ont droit à une pause méridienne de 1h30.

- 1 heure ou plus par semaine. Pas forcément le même nombre d'heure pour tous les élèves de Sixième!

Cycle 4 : Dispositif Avenir « découverte des métiers »

Les entreprises pourraient venir faire leur promotion une **demi-journée** par semaine (**108 h**) aux collégiens dès la **Cinquième**

Hypothèses du MEN : temps massé, peut-être seulement 52h de Découverte des métiers voire moins en **Cinquième...**

Intégration du codage dans le Dispositif Avenir (futur programme de Technologie).

En attendant le ministère expérimente ce qui se pratique déjà !

Présentation par le ministère : égalité des chances !

On ne forme plus un citoyen émancipé mais un jeune adapté au marché de l'emploi du moment.

Une publicité pour un patronat qui a préalablement négocié la carte des formations pour répondre à ses besoins de main-d'œuvre (peu qualifiée ?) : une nouvelle forme « **adéquationnisme** » à combattre.

Psy-EN évincé.es → **pré-orientation vers l'apprentissage** d'un certain nombre d'élèves si la réforme du lycée professionnel aboutit !

- **Orientation -> apprentissage (contrat de travail)** après la classe de Troisième donc une sortie précoce du système scolaire.
- Jeunes les plus fragiles socialement sont touchés
- Formation incomplète voire inexistante (CFA...)
- **30 à 40% des contrats sont rompus en apprentissage pré-bac.** Quelle solution de repli ?

- De nouvelles activités de découverte des métiers en 5^{ème} (visites d'entreprises, de mini-stages, de rencontres avec des professionnels de différents secteurs d'activité).
- Des interventions dévolues aux régions et aux responsables d'entreprises.
- Des heures prises sur quelles disciplines?
- Futur programme de technologie de cycle 4 ? Arts plastiques et éducation musicale ?
- **Et le Pacte**

Comment agir et résister ?

Le SNES-FSU appelle à refuser de signer le Pacte à la rentrée 2023

Pacte = casse du statut

Contraindre les pratiques pédagogiques

=> renforcement du pilotage par l'évaluation

Janvier 23 : 3 notes de service au BO (une sur les LVER en Décembre) dont la création des CASF

Rentrée 2023 : généralisation des évaluations en 4^e français et mathématiques après celles en CP, CM1, 6^e, 2nde (projet fin de 3^{ème} pas exclu => quel avenir pour le DNB ?). Inutilité pointée par toutes les OS

30 mars 23: publication des indices de valeur ajoutée des collèges (IVAC) sans les taux d'accès (cadeau au privé)

+ Pix, Ev@lang, passeport Educifi...

Rentrée 2023 : Pix 6^e, Greenpix, passeport Educdroit, CNCM (Certification de maths en 3^e vs DNB)

=> Multiplication des certifications, en concurrence directe avec les examens nationaux certificatifs (DNB...)

=> Perspective pour l'élève d'un Portfolio pour acter ses compétences, ses scores, son profil avant la grande compétition de Parcoursup

=> en creux, un système qui mesure les performances des enseignant.es et agit sur les pratiques professionnelles.

1) Note de service sur le cycle 3 les savoirs fondamentaux

Liste démesurée de préconisations sur les pratiques pédagogiques en mathématiques et en français sans forcément de lien avec les programmes :

écrire un texte de plus de 1 000 mots une fois la semaine, le nombre d'heures de copie, la manière dont les problèmes doivent être rédigés, la fin de l'usage des textes à trou/polycopiés...) débordant sur les autres disciplines.

2) Note de service : Plan mathématiques.

Une note de service pour l'enseignement des mathématiques à tout niveau

- déployé au collège (et le plan français à Marseille)
- Eduscol : 8 fiches outillant les principaux de collège pour vérifier que les professeur.es de maths appliquent les « bonnes pratiques ».
- liste d' « observables » pour le CE → compétences d'un IPR
- conseils pédagogiques, de cycle 3 et école-collège pour uniformiser les pratiques
- Devoirs faits

Généralisation du passeport Educfi (éducation financière)

Note de service fin juillet 22 : en lien avec la Banque de France.

- 2 classes de 4^e par collège
- Objectif : apprendre aux élèves à gérer leur budget, ce qu'est un emprunt et les grandes lignes de ce qu'est l'économie capitaliste
- Un diaporama support

Devoirs faits : un second vade-mecum comme outil de pilotage

- Cheval de Troie dénoncé dès le début.
- Référents devoirs faits : hiérarchie intermédiaire ?

-> Uniformisation des pratiques + NDS 20 avril 23 :

« Devoirs faits » permet également aux équipes de mener une réflexion commune sur les devoirs donnés aux élèves, et sur les méthodes **communes** à travailler avec les élèves pour développer le travail en autonomie. »

(Auto)-Evaluation des collèges et lycées :

- levier de la « conduite de changement »
- uniformisation des pratiques « disparates »
- Devoirs faits valorisés

→ **Conseil d'évaluation de l'école (CEE)** : instituer des PLE (projet locaux d'évaluation) en collège comme au lycée pour le contrôle continu du bac.

Quels objectifs ?

=> **Contractualisation des moyens / Pression sur les pratiques pédagogiques / Evaluation des résultats**

Evaluation systématique des EPLE

FIP (Fondation d'innovation pédagogique -> 500 millions d'euros contractualisés),

CLA public et privé (Contrats locaux d'accompagnement),

TER (Territoires éducatifs ruraux) et Cités éducatives.

Quels risques ?

- « teach to the test » : on n'enseigne que ce qui sera évalué
- réduction du temps d'apprentissage disciplinaire
- des professeur·es de moins en moins maîtres de leur enseignement
- glissement d'un rôle de concepteur à celui d'exécutant
- entrisme des associations et d'acteurs extérieur·es à l'Éducation nationale avec des discours possiblement orientés

Stage socle-pacte-PSC Montpellier 22 juin 23

1. Le métier dans le viseur
2. Des métiers dévalorisés
3. Le Pacte contre le statut
4. Les mesures de carrière dites « socle »
5. Les pratiques professionnelles encadrées
6. La protection sociale complémentaire

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

AMÉLIORER LA COUVERTURE ET LES SOLIDARITÉS

La protection sociale est un droit fondamental. Avec le droit du travail et les services publics, c'est un pilier de ce que l'on nomme l'État social. Ce dernier s'est développé progressivement depuis la fin du XIX^e siècle et la création de la Sécurité sociale en 1945 a été une étape fondamentale.

Mais la protection sociale est l'objet d'attaques incessantes des gouvernements successifs et depuis les années 1990, le patronat s'est évertué à faire passer les cotisations sociales – une part socialisée du salaire – pour des charges qui entraveraient la compétitivité, l'esprit d'entreprise et au final

l'emploi. À force d'exonérations et d'allègements de cotisations, c'est environ 80 Md€ de cotisations qui manquent chaque année au budget de la Sécu, en grande partie compensés notamment par la TVA dont le mécanisme de prélèvement est bien plus injuste que celui des cotisations.

Ainsi, la Sécurité sociale est victime d'un travail de sape, souvent au prétexte de vouloir la sauver. La réforme des retraites contre laquelle nous poursuivons la lutte et les annonces de Bruno Le Maire sur une possible réduction des indemnités journalières sont dans la même veine.

**DES SOCIÉTÉS
D'ASSURANCE POUR GÉRER
LA COMPLÉMENTAIRE : UNE
NOUVELLE ACCÉLÉRATION
DE LA MARCHANDISATION
DE LA SANTÉ**

Janv 25 :
mutuelle obligatoire

Janv 24 :
1 an pour la « promouvoir »

Juillet 23 :
cahier des charges diffusé et
mise en concurrence des
« opérateurs » (mutuelles,
assurances etc).

Enjeux :
Garder la prévoyance
Éviter les options
Préserver la solidarité
intergénérationnelle
Défendre notre mandat : une
Sécu qui rembourse 100 %
des soins prescrits.

À vos côtés,

pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.



À vos côtés,
pour gagner.