

La question salariale est prégnante pour tous les personnels car ils font toujours face à une flambée inflationniste historique (jusqu'à +16% pour les produits alimentaires). C'est dans ce contexte qu'a été présenté le plan de « revalorisation » pour les personnels de l'Éducation nationale qui connaissent un décrochage salarial depuis plus de 20 ans... Pour l'heure, cette « revalorisation » ne concerne que les personnels enseignants, CPE et Psy-En. Elle se compose d'une partie « Socle », d'un peu moins de 100€/mois minimum, versée sous forme indemnitaire exclusivement à tous ces personnels (insuffisante pour résorber l'inflation) et d'une éventuelle partie « Pacte » pour celles et ceux qui acceptent d'exercer des missions supplémentaires.

Cette rémunération est bien évidemment vide de cotisations (retraite, assurance chômage, maladie...).

LE PACTE C'EST QUOI ?

C'est un engagement de 18h à 24h/an minimum, contractuel, annuel, renouvelable tacitement avec lettre de mission entre l'administration et les volontaires. Hormis en lycée professionnel (où le Pacte est la courroie de transmission de la réforme de la voie professionnelle et constitué d'une seule brique de plusieurs missions « complémentaires »), c'est 1 à 3 missions « complémentaires » (les briques), cumulables et chacune rémunérée 1250 € brut par an (sur 9 mois en fait)... C'est le retour du travailler plus pour gagner plus ou plutôt travailler plus pour perdre moins. À vous de choisir...

ATTRAYANT VRAIMENT ?

Compte tenu de la faiblesse des salaires des non titulaires et dans un contexte économique compliqué, accepter une ou plusieurs briques peut sembler financièrement intéressant, mais est-ce vraiment le cas ? La carotte sera-t-elle assez belle pour attirer les volontaires et provoquer un choc d'attractivité ? De plus, la priorité des remplacements courts et la contrainte des 18h annualisées impliquent une présence accrue dans les établissements scolaires (emplois du temps à trous et/ou présence obligatoire sur des créneaux horaires normalement libres) et conditionneront d'autres missions dont pour certaines le volume horaire et le montant indemnitaire sont inconnus à ce jour.

RENFORCEMENT DE LA GRH DE PROXIMITÉ : DANGER ACCRU POUR LES NON TITULAIRES !

Les non titulaires sont déjà soumis-es à l'arbitraire de l'évaluation de leurs chef-fes d'établissement, mis-es sous pression afin d'accepter des missions sous peine de non renouvellement et font déjà face aux dérives locales. Avec le Pacte, nous craignons que cela s'accroisse. L'engagement à réaliser ces missions donne lieu à « une lettre de mission signée par le-la chef-fe d'établissement-IEN qui s'assure de son exécution ». **Le rapport hiérarchique est donc renforcé.** D'ailleurs, les répartitions de Pactes seront de la seule responsabilité des chef-fes d'établissements et des IEN. Le nombre de missions et de Pactes étant limité, ce dispositif va accentuer la concurrence entre personnels pour le partage du gâteau... Comme toute indemnité, il va aussi défavoriser les collègues moins disponibles pour effectuer ces missions et donc accentuer ainsi les inégalités femmes-hommes. Les Pactes commencent à être présentés dans les établissements et écoles, avec plus ou moins de zèle. Dans certains collèges et lycées, des équipes éducatives entières ont d'ores et déjà décidé collectivement de ne pas se compromettre avec ce contrat d'un nouveau genre. Et sur qui risquent de tomber les chef-fes d'établissement pour remplir les missions du Pacte ? La réponse est toute trouvée : les non titulaires qui n'oseront pas forcément dire NON !

Face à la pression hiérarchique, contactez les militant·es CGT de vos établissements pour ne pas subir de pressions supplémentaires ! **L'acceptation du Pacte se fait bien sur la base du volontariat !**

POURQUOI NE PAS SIGNER ?

- ◆ Parce que les enseignant·es travaillent déjà beaucoup. Signer, c'est donner raison au ministère : ils ne travaillent pas assez pour mériter des salaires dignes.
- ◆ Parce que leurs conditions de travail et leurs rapports hiérarchiques (déjà compliqués) vont encore se dégrader et que les garanties données par certain·es chef·fes d'établissement (« je ne vérifierai pas les heures ») n'engagent que lui-elle et non ses collègues et sont contraires aux recommandations strictes du ministère.
- ◆ Parce que c'est la dérégulation des ORS, l'annualisation du temps de travail, le contournement des grilles de rémunération et donc la casse des statuts...
- ◆ Parce que la rémunération indemnitaire est précaire (car soumise au bon vouloir de l'administration), n'entre pas dans le calcul des retraites... Parce que la rémunération indemnitaire crée de nombreuses inégalités : femmes-hommes, entre premier et second degré, entre corps et disciplines du second degré...
- ◆ Parce que nous méritons mieux que cela, et que nous devons l'exiger.

LA CGT REVENDIQUE

- Augmentation immédiate de tous les personnels de 400 € net ;
- SMIC à 2000 € brut ;
- dégel de la valeur du point d'indice avec le rattrapage des pertes antérieures ; Indexation de la valeur du – point d'indice sur l'indice des prix à la consommation ;
- égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- revalorisation conséquente et immédiate des pensions.