

CCMMEP du 14 juin 2023 Déclaration liminaire du Snec-CFTC

Le Snec-CFTC rappelle son opposition ferme au pacte, objet de cette séance.

- Il ne s'agit en aucune façon d'une revalorisation puisque qu'il s'agira de **travailler plus pour gagner plus**.
- Nombre d'enseignants adhéreront au pacte non par envie mais parce que la perte de pouvoir d'achat résultant de trente ans de hausses des prix et de politique salariales restrictives **ne les met pas en position de refuser un complément de salaire**. Il en résulte :
 - La **hausse des risques psycho-sociaux** : la moitié des enseignants travaillent plus de 43 heures par semaine et nombre d'entre eux sont à la limite de l'épuisement professionnel voire l'ont atteint. Une hausse du temps de travail et une présence dans les établissements étendue à tout ou partie petites vacances sont à l'opposé de ce qu'il convient de faire pour préserver les enseignants. **Le Snec-CFTC rappelle sa demande de sécurisation du temps de travail (temps hebdomadaire, durée quotidienne, amplitude de la journée de travail, pause méridienne)**.
 - La **mise en concurrence** des enseignants qui ont besoin de ressources supplémentaires. Pour ceux-ci, le pacte engendre **l'individualisation des carrières et des rémunérations et la confie au chef d'établissement**. **Le Snec-CFTC rejette la mise en œuvre de stratégies non coopératives et la casse du statut des enseignants**.
- **Le Snec-CFTC dénonce le caractère discriminant du pacte :**
 - Envers les **femmes** : ce sont les mères de famille et les aides familiales qui travaillent le plus à temps partiel. La hausse du temps de travail et l'astreinte permanente qui résultent de l'unité « remplacements de courte durée » les exclut de fait. Pour elles, la perte de pouvoir d'achat se poursuivra inéluctablement.
 - Envers les **enseignants de cycle 1 (classes maternelles)** : ils ne sont pas éligibles à la première unité alors qu'ils ont le même concours que les maîtres de l'enseignement élémentaire.
 - Envers les **professeurs documentalistes**.
 - Envers les **enseignants de lycée professionnel**, contraints de réaliser l'équivalent de 3 unités. Alors que la plupart des unités sont fractionnables pour les autres unités pédagogiques.
- Certes, l'adhésion au pacte repose sur le volontariat. Mais il est évident que des **pressions** seront exercées **sur les collègues** de nombreux établissements **à travers la répartition des classes et l'emploi du temps**. Les **maîtres délégués** seront en position difficile pour refuser, leur maintien dans l'emploi pouvant être en jeu. Les **chefs d'établissement** les moins enclins à utiliser ces méthodes de management seront en difficulté : on ne manquera pas de leur reprocher la perte des moyens qui en résultera. **Le Snec-CFTC ne peut cautionner un dispositif qui casse la notion d'équipe à travers de tels effets délétères**.
- Le pacte est constitué de **missions annualisées**. Cette annualisation n'est pas cadrée. Si le ministère a affirmé que son intention n'est pas de faire rattraper les heures non effectuées en raison d'un **arrêt maladie**, il ne donne aucune garantie. **Le Snec-CFTC rappelle son opposition ferme à toute annualisation non sécurisée**.
- La **mise en œuvre** du pacte sera **chronophage** :
 - **pour les enseignants** : on leur demandera de justifier la bonne exécution de leurs missions, ce qui en fera diminuer la rémunération horaire,
 - **pour les chefs d'établissement** : ceux du privé n'auront aucune compensation, contrairement à leurs homologues du public,

- **pour l'administration rectorale** qui devra gérer le déploiement des moyens et évaluer leur utilisation.

Sur ce dernier point : certains rectorats ont déjà finalisé des outils pour mettre en œuvre l'unité « remplacements de courte durée » **alors que le temps leur est difficile à trouver pour répondre à des dysfonctionnements préjudiciables aux maîtres :**

- En matière de retards de paiement des salaires des maîtres délégués et de régularisations.
- En matière de remboursement des cotisations sociales excédentaires pour les maîtres travaillant également pour un employeur de droit privé.
- En matière de précomptes et de reprises sur indus (absence d'informations détaillées permettant de vérifier l'exactitude des sommes appelées ou retenues).

Enfin, le Snec-CFTC rappelle que **la partie socle de la revalorisation sacrifie celles et ceux qui ont plus de 15 ans de métier**. Certes, la revalorisation de l'Isae, de l'Isoc et de l'ISP des professeurs documentalistes bénéficie à tous et s'ajoute à la revalorisation de 1,5 % de la valeur du point au 1^{er} juillet 2023. Mais la revalorisation de la prime d'attractivité ne concerne que les 7 premiers échelons et la hausse du taux de passage à la hors-classe et à la classe exceptionnelle ne bénéficiera pas à tous les oubliés de la prime d'attractivité. La probabilité d'un taux d'inflation négatif étant très faible, il en résulte que **nombreux sont les collègues dont le pouvoir d'achat baissera encore cette année, avec un effet qui se poursuivra jusqu'à la fin de leur carrière**.

La « revalorisation historique » est indigne car elle est globalement très insuffisante et repose sur :

- Des annonces médiatiques non conformes à la réalité.
- Un mensonge et du mépris montré aux agents.
- La mise en concurrence des agents.
- La pression mise sur les agents.
- La hausse du temps de travail.
- La création d'une astreinte permanente pour les remplacements de courte durée.
- Une annualisation non cadrée du temps de travail.
- La casse du statut et des collectifs de travail.
- La discrimination envers les femmes et les plus de quarante ans, renforcée pour ces derniers par la prime dégressive décidée par le ministre de la fonction publique.
- L'injustice sociale.
- L'absence totale de reconnaissance pour le travail fourni.

C'est pourquoi **le Snec-CFTC exige le retrait immédiat du pacte et le respect de l'engagement présidentiel d'une revalorisation inconditionnelle de 10 % et pour tous**.