

Missions complémentaires : faire reconnaître les missions des personnels d'enseignement et d'éducation, exiger de meilleures conditions de travail



Vademecum à l'usage des équipes du second degré

Analyse du Sgen-CFDT

Le Sgen-CFDT a soutenu la mise en place de ces dispositions qui permettent de commencer à [faire reconnaître le travail invisible, de clarifier les besoins, de discuter de la répartition des tâches et des temps](#) au sein d'un établissement.

Le Sgen-CFDT veut également se saisir de ce nouveau texte pour faire progresser le dialogue social au sein des établissements, mettre le collectif de travail au service d'un projet partagé et revendiquer des évolutions importantes dans la gestion des établissements scolaires.

Nous n'y parviendrons pas en quelques semaines, mais avec patience, constance et détermination, nous pouvons faire évoluer les choses.

L'attribution des enveloppes budgétaires interviendra cependant bien **trop tardivement pour que les discussions puissent avoir lieu dans de bonnes conditions**, et risque en plus d'être très en-deçà des besoins.

Nous invitons les collègues à **ne pas attendre de savoir ce que le rectorat compte faire et à préparer le travail afin d'être offensifs et solides le moment venu***.

L'occasion leur est donnée de faire connaître l'ensemble des tâches qu'ils accomplissent en dehors des missions d'enseignement et d'éducation, afin d'améliorer leurs conditions de travail et/ou de rémunération : mettre à plat ce que chacun fait pour contribuer à la vie de l'établissement, dégager des priorités au besoin, se laisser la possibilité de refuser de prendre en charge ou de différer les missions qui ne pourraient pas être financées.

Qu'est-ce qu'une mission particulière ?

Il s'agit des missions assurées par les enseignants volontaires, actuellement connues comme activités à responsabilité en établissement (ARE) ou au niveau académique (ARA).

La nouveauté consiste en :

- une plus grande transparence dans les missions confiées puisqu'elles doivent être étudiées en conseil pédagogique et adoptées en conseil d'administration ;
- une rémunération fondée non pas sur le grade ou le corps mais par un taux forfaitaire annuel gradué selon l'importance accordée à la mission au sein de l'établissement ;
- les heures supplémentaires (HSA et HSE) doivent désormais être réservées à la rémunération du « face-à-face pédagogique** » à l'exception des heures de coordination et de synthèse en SEGPA, EREA et ULIS.

Textes réglementaires (eux seuls font foi)

décret n° 2014-940 du 20 août 2014
décret n° 2014-941 du 20 août 2014
décret n° 2015-475 du 27 avril 2015
circulaire n° 2015-057 du 29-4-2015
circulaire n° 2015-058 du 29-4-2015

* *Le budget 2015-2016 a été présenté en mars sans que les textes soient publiés. Ce vendredi 22 mai, le recteur n'avait pas encore validé la répartition ni la circulaire d'application académique. Cette légèreté est inadmissible et inquiétante.*

** *Expression administrative assez réductrice et somme toute saugrenue. Il n'est pas dit ce qui se passe si nous tournons le dos aux élèves ou si nous les mettons en activités différenciées, mais c'est un autre sujet...*

Quel est le montant de l'indemnité ?

1/4 IMP = 312,5 €

1/2 IMP = 625 €

1 IMP = 1250 €

2 IMP = 2500 €

3 IMP = 3750 €

Le taux annuel forfaitaire de l'indemnité pour mission particulière (IMP) est fixé à 1250 €.

Il peut être modulé en fonction de la charge réelle de travail induite par la mission, en restant dans les cadres fixés par la circulaire n° 2015-058 du 29-4-2015 (voir ci-dessous).

Une indemnité peut être partagée par des collègues qui partagent une même mission...

Peut-on bénéficier d'une décharge pour assurer une mission particulière ?

La reconnaissance des missions particulières, qui peuvent être nécessaires à l'accomplissement de l'ensemble des missions du service public de l'éducation, peut prendre deux formes :

- lorsque l'exercice effectif de la mission confiée est compatible avec l'accomplissement d'un service d'enseignement, cette reconnaissance se traduit par le versement d'une rémunération supplémentaire sous forme indemnitaire ;
- si la mission confiée est d'une importance telle, compte tenu du temps nécessaire à son accomplissement et des conditions dans lesquelles elle s'exerce, qu'elle ne peut être effectuée en sus du service d'enseignement, **cette reconnaissance se traduit par un allègement du service d'enseignement de l'enseignant intéressé, décidé par le recteur, après proposition du conseil d'administration**, notamment pour les fonctions de référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques.

Il n'est pas possible pour une même mission de répartir entre décharge et indemnité. Par contre, deux missions différentes assurées par un même collègue peuvent être reconnues différemment.

Quelles sont les missions particulières reconnues ?

En ce qui concerne les missions internes aux établissements qui peuvent donner lieu à des indemnités ou des décharges, elles sont définies par la circulaire n° 2015-058 du 29-4-2015.

Certaines revêtent un **caractère automatique** :

- coordination des activités physiques, sportives et artistiques quand il y a au moins trois enseignants d'EPS dans l'établissement pour au moins 50 heures d'enseignement minimum → 1 IMP (2 IMP quand il y a quatre enseignants ou plus)
- coordination disciplinaire en technologie dès lors que plusieurs enseignants utilisent les équipements → 1 IMP, modulable

D'autres sont **soumises à appréciation au sein de l'établissement, autant dans l'attribution que dans le montant de la rémunération***** :

- coordination disciplinaire → 1/2 IMP, 1 IMP ou 2 IMP
- coordination de cycle d'enseignement → 1/2 IMP, 1 IMP ou 2 IMP
- coordination de niveau d'enseignement → 1 IMP, 2 IMP ou 3 IMP (à titre exceptionnel)
- référent culture → 1/2 IMP ou 1 IMP
- référent pour les ressources et usages pédagogiques numériques → 1 IMP, 2 IMP ou 3 IMP
- tutorat des élèves en lycée → 1/4 IMP ou 1/2 IMP
- référent décrochage → 1/2 IMP, 1 IMP ou 2 IMP

Toute autre « mission d'intérêt pédagogique et éducatif » peut être reconnue et rémunérée à condition de rester dans l'enveloppe attribuée, ce qui permet de faire valoir des activités propres à un établissement, à un dispositif expérimental... ***
→ 1/4 IMP pour les missions les moins lourdes, mais tous les taux sont possibles.

*** Pour le Sgen-CFDT, c'est une bonne chose, mais les moyens permettront-ils de donner corps cette potentielle reconnaissance de dispositifs spécifiques ?

Quelle démarche adopter au sein de l'établissement ?

Les adhérents du Sgen-CFDT :

- demandent une **heure d'information syndicale** pour informer les collègues de ces nouvelles modalités ;
- invitent les collègues à **élaborer une liste des missions déjà assurées et de celles qu'il faudrait mettre en place** pour un bon fonctionnement de l'établissement (par exemple à l'aide d'un tableau partagé ou via une bonne vieille feuille sur le panneau syndical) ;
- exigent la **tenue d'un conseil pédagogique puis d'un conseil d'administration** au cours desquels il n'hésitent pas à revendiquer tous les moyens nécessaires même s'ils ne sont pas prévus, car en demander beaucoup, c'est juste le risque d'en avoir un peu... ;
- exigent un **vote, conformément aux textes******, pour adopter ou refuser la répartition proposée en conseil d'administration, car l'esprit du dispositif n'est pas que le chef décide seul dans son coin ;
- font **remonter les difficultés et les réussites au syndicat** pour que celui-ci intervienne au besoin et puisse suivre la mise en place de ces textes.



Le conseil pédagogique :

- dresse officiellement la **liste les missions actuellement exercées au sein de l'établissement et leur rémunération éventuelle**, sans oublier celles qui n'apparaissent nulle part parce que rémunérées au coup par coup s'il reste des heures, voire en points karmiques***** : coordinations de projets pédagogiques, lutte contre le décrochage, actions de prévention, etc.
- établit une **correspondance entre missions et rémunérations**, en fonction du projet d'établissement, des axes de travail retenus pour l'année scolaire à venir et des souhaits de l'équipe pédagogique.

Le conseil d'administration :

- étudie les propositions du conseil pédagogique ;
- les modifie le cas échéant, en fonction des regards apportés par les parents, les élèves... ;
- adopte (ou rejette) la répartition proposée, par un **vote enregistré au procès-verbal******.



**** En langage administratif, le fait de dire que « les modalités de mise en œuvre des missions particulières sont présentées, **pour avis**, par le chef d'établissement au conseil d'administration » induit le principe d'un vote, sauf à considérer que le dernier qui a parlé ou celui qui a crié le plus fort l'emporte, ou qu'un silence vaut consentement, ou encore que le capitaine pilote au doigt mouillé... Il est indispensable d'exiger ce vote, et c'est aux élus du conseil d'administration d'y veiller si le chef d'établissement omettait de sacrifier au rituel. Effectivement, il peut ensuite passer outre, ni plus ni moins que pour les répartitions horaires, par exemple. C'est un autre mode de fonctionnement qu'il faut instaurer dans nos établissements, qui accorde une vraie responsabilité aux administrateurs. Nous avons du travail devant nous...

***** Rappelons pour les néophytes que les points karmiques sont automatiquement perdus par celui ou celle qui se vante de les avoir gagnés par une action positive, ce qui explique sans aucun doute la modestie de tous les collègues qui s'investissent pour la beauté du geste, et justifie le voile pudique jeté par l'institution sur les multiples actions menées afin de garantir l'accès de ses personnels au Nirvana du Prof...