MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

| | |
|---|---|
| **Direction générale de l'enseignement et de la recherche**<br>**Service de l'enseignement technique**<br>**Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences**<br><br>**78 rue de Varenne**<br>**75349 PARIS 07 SP**<br>**0149554955** | **Note de service**<br><br>**DGER/SDEDC/2024-304**<br><br>**29/05/2024** |

**Date de mise en application :** Immédiate
**Diffusion :** Tout public

**Cette instruction abroge :**
DGER/SDEDC/2023-543 du 24/08/2023 : Mise en œuvre du Pacte enseignant.
**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**
**Nombre d'annexes :** 3

**Objet :** Note de service relative à la mise en œuvre du pacte enseignant pour l'année 2024-2025

| **Destinataires d'exécution** |
|---|
| DRAAF<br>DAAF<br>SRFD/SFD<br>Etablissements d'enseignement agricole privé sous contrat relevant de l'article L. 813-8 du CRPM |

| **Destinataires d'information** |
|---|
| Fédération nationale de l'enseignement agricole privé (CNEAP et UNREP) |

**Résumé :** Cette note de service a pour objet de présenter les missions complémentaires proposées, sur la base du volontariat à la rentrée 2024-2025, au titre de la partie "pacte", au sein des établissements publics et privés du temps plein de l'enseignement technique agricole

**Textes de référence :**
- Décret N°94-50 du 12 janvier 1994 modifié instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissement publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au centre national de promotion rurale.
- Décret N°93-350 du 10 mars 1993 modifié instituant une indemnité forfaitaire en faveur des personnels d'éducation relevant du ministre chargé de l'agriculture.

Déployé à la rentrée scolaire 2023, le Pacte enseignants consiste en une série de mesures qui visent à améliorer le déroulement de carrière des personnels d'enseignement et d'éducation, à revaloriser la rémunération de chacun (partie dite « socle ») et à proposer à celles et ceux qui le souhaitent d'exercer des missions complémentaires au service des élèves et des établissements et pour lesquelles ils seront rémunérés (partie dite « pacte »). Il a mobilisé en 2023-2024, plus de 8 100 agents engagés sur la conduite de plus de 22 250 missions complémentaires.

Cette note de service a pour objet de rappeler les missions complémentaires qui sont proposées, sur la base du volontariat, pour l'année scolaire 2024-2025, au titre de la partie « pacte », au sein des établissements publics et privés du temps plein de l'enseignement technique agricole. Elle en définit également les modalités de mise en œuvre.

Il s'agit, dans chaque établissement, de définir et de mettre en œuvre un ensemble de missions répondant aux besoins identifiés localement, dans le cadre d'une approche globale et collective fondée sur un dialogue avec l'ensemble des personnels.

## 1. Définition de la partie « pacte » du Pacte enseignants

### 1.1 - Le périmètre d'application

Les missions complémentaires sont mises en œuvre au sein :

- des établissements d'enseignement technique agricole public,
- des établissements d'enseignement privé mentionnés à l'article L.813-8 du code rural et de la pêche maritime.

Seuls sont éligibles à la partie « pacte », les agents suivants :

- les professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA), les professeurs de lycées professionnels agricole (PLPA),
- les conseillers principaux d'éducation (CPE),
- les agents contractuels d'enseignement (ACEN) sous contrat pour l'ensemble de l'année scolaire,
- les professeurs agrégés et professeurs d'éducation physique et sportive,
- les agents appartenant aux 1ère, 2ème, 3ème et 4ème catégories relevant du décret n°89-406 du 20 juin 1989 relatif aux contrats liant l'Etat et les personnels enseignants et de documentation des établissements mentionnés à l'article L. 813-8 du code rural,
- les maîtres auxiliaires détenteurs d'un contrat dont la durée limitée couvre toute l'année scolaire.

Tous les agents sont éligibles quelle que soit leur quotité de travail (temps plein, temps partiel ou temps incomplet).

Les enseignants en sous-service ne peuvent s'engager pour une mission que si leur fiche de service fait apparaître un complément de sous-service, équilibrant le service attendu.

Les agents titulaires appartenant à d'autres corps et les agents contractuels qui ne figurent pas dans la liste ci-dessus ne sont pas concernés par ce dispositif.

La partie « pacte » se traduit par le versement d'une part spécifique de l'ISOE dit fonctionnelle[1], aux agents concernés volontaires pour assurer certaines missions complémentaires.

Ces missions bénéficient aux élèves de la classe de 4ème au BTSA inclus.

### 1.2 - Définition du Pacte enseignants

Le « pacte » est un engagement volontaire de l'agent concerné visant à assurer, pour la durée d'une année scolaire, au profit de l'établissement ou des établissements dans lesquels le bénéficiaire est affecté, des missions complémentaires à celles qui lui sont statutairement dévolues. Cet engagement est pris au plus tard avant la fin du mois de septembre de chaque année.

La rémunération associée au « pacte » prend la forme d'une part « fonctionnelle » de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) venant s'ajouter à la part fixe (qui concerne tous les agents) et à la part « modulable » (pour les professeurs principaux).

La part « fonctionnelle » se cumule aux autres éléments du régime indemnitaire de l'agent éligible telles que les modalités de rémunération des heures d'enseignement accomplies au-delà des obligations de service (heures supplémentaires annuelles et effectives) qui sont maintenues sans modification.

Chaque brique correspond à une rémunération de 1250 euros bruts annuels défiscalisée et désocialisée, versée par neuvième.

Chaque brique correspond à une mission (cf. infra) mais il est possible d'attribuer plus d'une brique pour une même mission en fonction du volume de travail induit.

Un agent peut cumuler trois briques (3 750 euros bruts annuels) et jusqu'à six briques maximum (7 500 euros bruts annuels) si les briques correspondent à des missions déployées en faveur d'élèves de la voie professionnelle. Dès qu'une mission bénéficie à des élèves de la voie professionnelle, elle est considérée comme au bénéfice de la voie professionnelle.

Il est possible pour un agent de s'engager sur une demi-brique (625 euros bruts annuels) au-delà de l'engagement sur une première brique entière. Cette possibilité doit essentiellement permettre de rémunérer une mission nécessitant un engagement supérieur à celui correspondant à l'octroi d'une brique (autrement dit, il est envisageable d'attribuer à un enseignant 1,5 brique pour une mission identifiée, mais il n'est pas souhaitable d'attribuer à un enseignant 1 brique pour une mission et 0,5 brique pour une autre mission). Afin d'éviter une complexité supplémentaire, il est recommandé de n'utiliser l'attribution de demi-briques qu'à titre d'ajustement dans des situations particulières.

Le nombre de briques de « pacte » doit demeurer compatible avec la capacité de l'agent à se rendre disponible pour conduire les missions liées en complément de ses missions ordinaires.

Aucun agent ne peut se voir imposer de brique de « pacte ».

[1] Décret n° 2023-808 du 22 août 2023 modifiant le décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale

## 2. Des missions au service de l’amélioration du suivi et de l’accompagnement des élèves

### 2.1 – Des priorités et des résultats attendus

Les moyens déployés dans le cadre du Pacte enseignants doivent permettre une amélioration significative de l’action de l’enseignement technique agricole dans le service rendu aux élèves et dans la conduite de ses missions afin de lui permettre de répondre aux défis qui sont les siens.

Chaque établissement emploie les briques qui lui sont déléguées pour répondre aux enjeux identifiés localement (cf. 3.1) dans le cadre des missions définies par l’arrêté du 22 août 2023[2], précisées par les fiches jointes en annexe 2.

**Sont identifiées au niveau national, pour l’année scolaire 2024-2025, les priorités suivantes** dont l’intensité est à nuancer en fonction du diagnostic qui sera conduit dans chaque établissement :

- Le remplacement de courte durée (RCD), qui constitue la première priorité ;
- L’orientation et la découverte des formations de l’enseignement agricole et des métiers du vivant, en particulier pour contribuer à l’objectif de renouvellements des générations d’actifs des secteurs agricoles et agroalimentaires ;
- L’accompagnement des transitions agro-écologiques et climatiques, pour contribuer au développement des connaissances et des compétences en la matière ;
- L’accompagnement de la mise en œuvre de dispositifs et d’initiatives pédagogiques, éducatives et techniques, en particulier dans le contexte de déploiement de diplômes nouveaux ou profondément rénovés.

Les autres missions de la partie « pacte » sont également essentielles, au regard des spécificités locales et pour répondre aux grands enjeux de l’enseignement agricole.

Le bilan que dresseront en fin d’année scolaire les chefs d’établissement, les autorités académiques et le ministère devra clairement établir les progrès enregistrés. Il s’agira, en particulier, de faire la démonstration que le nombre d’heures vaquées au titre des absences de courte durée a diminué.

### 2.2 - Présentation des missions et articulation avec les dynamiques existantes

Les missions ouvrant droit à une part fonctionnelle de l’indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) sont de différents types et présentées de manière synthétique en annexe 1.

L’annexe 2 présente chaque mission.

- le remplacement de courte durée (fiche 1) ;
- l’accompagnement des élèves (fiche 3, 4 et 7) ;
- l’accompagnement de la mise en œuvre de dispositifs et d’initiatives pédagogiques, éducatives et techniques (fiche 5) ;
- l’accompagnement et l’orientation des élèves (fiche 2, 8 et 9) ;
- l’accompagnement des transitions agro-écologiques et climatiques (fiche 6).

L’exercice des missions est complémentaire et ne peut se substituer aux missions statutairement dévolues.

[2] Arrêté du 22 août 2023 modifiant l'arrêté du 29 août 2019 fixant les montants de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants ou exerçant des fonctions d'enseignement dans les établissements publics d'enseignement technique agricole, les établissements publics d'enseignement maritime et aquacole ou affectés au Centre national de promotion rurale

Les missions confiées doivent se traduire par des actions concrètes et par des résultats qui sont définis au sein d'une lettre de mission unique signée en début d'année scolaire par le chef d'établissement, quel que soit le nombre de missions.

En annexe 2, les fiches définissent pour chacune des missions les objectifs visés, les activités pouvant être menées dans ce cadre et des exemples d'indicateurs. Aussi, la lettre de mission doit préciser la liste des actions à effectuer et les objectifs attendus pour chaque brique.

Certaines de ces missions viennent compléter celles d'autres personnels sans se substituer à elles (personnels administratifs, technique, de laboratoire ou de santé, assistants d'éducation, accompagnants des élèves en situation de handicap…). Les missions complémentaires du pacte enseignants viennent ainsi en appui et il convient de définir clairement le périmètre d'activité et les prérogatives de chacun.

Les missions confiées dans le cadre du « pacte » ont pour but d'améliorer l'accompagnement des élèves en général. Elles ont également pour vocation de renforcer les moyens d'actions dont disposent les établissements pour mener à bien les missions qui sont les leurs afin de répondre aux enjeux et défis qui se posent aux secteurs professionnels associés aux formations déployées. Elles peuvent avoir pour effet de structurer des actions déjà menées de manière plus ou moins formelle tout en en améliorant l'organisation et les résultats.

**Dans tous les cas, la mobilisation des briques doit permettre un progrès global des actions accomplies par la communauté de travail de l'établissement, mesurable à partir de la situation initiale constatée avant le déploiement des briques. Un tel progrès peut typiquement s'appuyer sur l'engagement existant d'un enseignant ou d'une équipe d'enseignants et de CPE, amplifié par la mobilisation complémentaire d'autres enseignants ou CPE conduisant à une dynamique globale reconnue par l'attribution de briques.**

### 2.3 - Indication de volume de travail associé aux missions

Seule la mission RCD correspond à un volume horaire précis, soit 18 heures de face-à-face (fiche 1). Pour les autres missions (fiches 2 à 9), l'engagement attendu d'un agent qui assure une brique de pacte n'est pas quantifié de façon précise.

Toutefois, à titre indicatif (pour servir à l'estimation du nombre de briques à affecter par mission), le volume de travail correspondant à l'engagement sur une brique de pacte peut être estimé à :

- 24 heures pour une mission qui correspond principalement à des temps de face-à-face ;
- 36 heures pour les autres missions.

Il n'y a en tout état de cause pas lieu d'en tenir un décompte à l'heure près. Les indicateurs et éléments précisés dans la lettre de mission permettent d'apprécier la bonne réalisation de la mission.

## 3. <u>Organisation de la mise en œuvre</u>

La mise en œuvre des missions du Pacte enseignants s'appuie sur :

- une concertation pour définir de façon collective un « paquet » de missions adapté à la situation de l'établissement ;
- un engagement volontaire des personnels éligibles (cf. 1.) à accomplir les missions ;

- l'exercice d'une ou de plusieurs missions qui confèrent à l'agent qui les a acceptées le caractère de référent et une responsabilité en termes de conception et d'intervention sur dans un délai défini[3] ;
- l'exercice effectif des missions, qui donne lieu à un versement régulier de l'indemnité par neuvième, à compter du mois d'octobre (date d'effet), tout au long de l'année scolaire.

La mise en œuvre du « pacte » vient compléter d'autres dispositifs (suivi de l'orientation, décharge « enseigner à produire autrement » …). Le bénéfice de chaque part fonctionnelle est exclusif de toute autre indemnité ou rémunération versée au titre de l'exercice de la même mission. Par exemple, un agent bénéficiant d'une décharge au titre d'une mission préexistante au Pacte enseignants, ne pourra se voir attribuer une brique de « pacte » au titre d'une mission qui s'en rapproche.

Différentes étapes doivent permettre d'organiser la mise en œuvre du Pacte enseignants au sein de l'établissement : notification de l'enveloppe par l'autorité académique, évaluation des besoins, organisation de la concertation, recueil des candidatures, répartition des missions.

### 3.1 – La notification des enveloppes

Chaque année, la DGER notifie aux SRFD/SFD les moyens dont ils disposent au titre du Pacte enseignants. Les SRFD/SFD sont ensuite chargés de notifier les moyens et peuvent éventuellement procéder à des ajustements en fonction des consignes précisées par la DGER.

### 3.2 – L'identification des missions à couvrir et la quantification du nombre de briques à y consacrer

Si l'acceptation de missions complémentaires relève d'une démarche volontaire des enseignants et conseillers principaux d'éducation, il est toutefois impératif que ces missions répondent à un besoin réel de l'établissement, en fonction de sa structure, de son identité et des élèves accueillis, en cohérence avec les priorités nationales et en prise avec les réalités du territoire.

L'identification des missions constitue donc une étape déterminante, de même que l'estimation du nombre de briques permettant de les couvrir.

Chaque année, les besoins doivent être réinterrogés pour une actualisation des missions proposées.

**Le cas particulier du remplacement de courte durée**

Le chef d'établissement organise le RCD tout au long de l'année afin de garantir la continuité pédagogique. Il veille à favoriser l'engagement des personnels d'enseignement volontaires pour cette mission prioritaire au titre du Pacte enseignants au moment de la répartition des missions en prévision de la rentrée scolaire à partir de l'identification des besoins réalisés sur l'année écoulée.

Le chef d'établissement évalue le besoin en briques de remplacement sur la base du taux d'heures vaquées au cours de la dernière année et liées à des absences de courte durée au niveau de l'établissement. Il s'agit de réduire significativement ce taux.

[3] Par exemple, la seule participation à un ou plusieurs forums ne justifie pas, en soi, l'octroi d'une brique si l'agent n'a pas pris une part active et significative à l'organisation et/ou la conception des outils et supports présentés.

Sont notamment prises en compte :

- les absences prévisibles : absence liée à une formation sur le temps de travail, à un concours, à la participation à une réunion d'instance ou à un groupe de travail, à une autorisation d'absence syndicale, à l'encadrement d'une sortie ou d'un voyage scolaire, à une présidence de jury adjoint, absence due à une fonction élective...
- les absences non prévisibles : congés de maladie de courte durée, absence pour événement familial…

Une heure d'enseignement assurée postérieurement par un professeur en raison de son absence ne peut être décomptée au titre de l'engagement de 18 heures de la part fonctionnelle « Remplacement de courte durée ». Le décompte au titre des 18 heures de la part fonctionnelle « remplacement de courte durée » intervient uniquement dans le cas où cette heure non assurée intervient en remplacement de l'absence d'un autre professeur.

Les briques de « pacte » consacrées au remplacement de courte durée viennent en complément de tous les dispositifs existants (heures supplémentaires effectives de remplacement, organisation propre à l'établissement…).

Il est rappelé que, en application du droit, il n'est pas autorisé de mobiliser un dispositif de remplacement pour assurer le service d'un agent non assuré parce que l'agent concerné est en grève.

**La lettre de mission qui est établie pour le remplacement de courte durée prévoit la ou les plages horaires où l'enseignant qui a accepté de s'engager au RDC se déclare disponible *a priori* pour assurer du remplacement, à raison d'au moins une plage d'une heure.**

Lorsqu'un remplacement est à effectuer, le chef d'établissement sollicite l'enseignant avec un délai de prévenance raisonnable, dans toute la mesure du possible d'au moins une semaine et d'au moins 48 heures si le remplacement est à effectuer sur une des plages horaires déclarées par l'enseignant.

### 3.3 – La concertation pour la définition de la priorisation des missions complémentaires proposées au sein de l'établissement (étape collective)

La concertation des équipes pédagogiques et éducatives est une étape majeure et essentielle du dispositif.

Dans tous les cas, le chef d'établissement veille à :

- expliquer les objectifs du Pacte enseignants,
- engager un dialogue au sein de l'établissement pour mobiliser les équipes sur le déploiement des missions et des enjeux,
- indiquer le nombre de briques attribuées à l'établissement,
- partager l'évaluation des besoins et la priorisation envisagée,
- préciser les modalités de recueil des candidatures et les critères présidant à l'attribution (prise en compte des missions complémentaires déjà exercées en dehors du « pacte », motivation exprimée par les agents candidats à une mission).

Cette phase d'information et de dialogue avec les personnels est essentielle pour susciter l'engagement et permettre le recueil de candidatures sur la base du volontariat.

Pour les établissements de l'enseignement public, le décret modifiant le décret n° 94-50 du 12 janvier 1994 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves prévoit en effet que « Le chef d'établissement présente pour avis au conseil d'administration, après avis du conseil intérieur, et en

fonction des besoins du service, les missions complémentaires qu'il prévoit de confier ainsi que leurs modalités de mise en œuvre au sein de l'établissement dans le respect de l'enveloppe notifiée par l'autorité académique ».

Il s'agit donc de présenter :

- les missions proposées en précisant les actions retenues ainsi que le nombre de briques associées en expliquant les motifs qui ont présidé à ce choix ;
- les résultats attendus pour chaque mission ;
- leur articulation avec les missions d'autres personnels.

Il s'agit de l'architecture du projet et de sa cohérence d'ensemble. En aucun cas, le conseil d'administration n'a à connaître ou à se prononcer sur l'identité des agents auxquels ces missions sont confiées.

En amont de la présentation dans les instances, un temps de concertation doit permettre d'échanger collectivement sur les besoins identifiés, définir la stratégie retenue pour l'année scolaire par l'établissement et fédérer les équipes autour des objectifs à atteindre.

S'agissant de l'enseignement privé, le chef d'établissement concerte l'ensemble des enseignants de l'établissement et leur présente le projet, dans le même esprit que pour l'enseignement public. Dès sa finalisation, il informe l'équipe des missions déployées dans l'établissement. A cet égard, le chef d'établissement informe les instances incluant les représentants du personnel compétentes en matière d'organisation du travail.

### 3.4 – Recueil des candidatures et répartition des missions (étape individuelle)

Une fois le projet collectif défini et le nombre de briques fixé pour chacune des missions, le chef d'établissement en informe les personnels concernés et les invite à manifester leur intérêt.

Le chef d'établissement veille à répartir les missions en fonction des besoins de l'établissement et des vœux des personnels concernés. Il veille également à porter une attention particulière à la prise en compte de l'égalité professionnelle et à l'absence de toute forme de discrimination. Il communique aux personnels d'enseignement et d'éducation volontaires la répartition des missions.

Il établit pour chaque agent concerné la lettre de mission, valable pour l'année scolaire, qui précise les services attendus, les conditions de mises en œuvre et modalités de suivi des activités associées à la mission, et, le cas échéant, l'articulation de l'action avec celle d'autres personnels. Cette lettre est signée par le chef d'établissement. Une copie est remise à l'agent.

Les missions ne sont pas forcément reconductibles d'une année sur l'autre et l'octroi des missions doit s'opérer de manière équilibrée et équitable.

Un modèle de lettre de mission est annexé à la note de service (annexe 3).

L'exercice de missions complémentaires en dehors de l'établissement d'affectation ouvre droit, dans les conditions réglementaires, à la prise en charge des frais de déplacement.

Enfin, un agent affecté dans deux établissements peut bénéficier de briques de pactes au titre de chacun des établissements dans le respect des limites individuelles fixées au point 1.2.

Les missions doivent être saisies dans les fiches de service (Guépard et Phoenix) au plus tard le dernier jour ouvré de septembre et les lettres de mission signées avant les congés d'automne.

## 4. Suivi de l'accomplissement des missions

### 4.1 - Le suivi individuel

Les parts fonctionnelles sont versées mensuellement, par 9ème d'octobre (date d'effet) à juin. Cette modalité de versement répond à la reconnaissance de l'engagement de l'enseignant dans le pacte, dans le cadre des missions imparties, tout au long de l'année scolaire.

Les versements mensuels constituent donc une forme d'avance si le service fait n'est pas encore intervenu. Un contrôle rigoureux de la réalisation des missions est donc indispensable et peut conduire à un arrêt du versement et/ou un rappel en cas d'absence de service fait.

Ce contrôle devra être réalisé tout au long de l'année par le chef d'établissement.

Quatre cas de figure peuvent se présenter :

- la réalisation des missions est conforme à l'engagement et il existe une assurance raisonnable que celles-ci pourront être réalisées dans leur intégralité avant la fin de l'année ; alors, les versements mensuels se poursuivent ;

- pour des raisons liées au service, ou en l'absence avérée de besoins, le chef d'établissement peut proposer une nouvelle mission à l'agent à due proportion du service non assuré :

  exemple : un enseignant s'est engagé pour 18 heures de RCD mais le besoin en remplacement s'avérant inférieur à ce qui était escompté seules 6 heures ont été mobilisées. Il peut se voir proposer une mission de suivi intensifié des élèves en lieu et place, dont le volume doit être proportionnel au volume d'activité non effectué au titre de la mission à laquelle il est mis fin.

- pour des raisons liées au service, le chef d'établissement propose une mission à un agent qui n'était pas volontaire en début d'année, nécessitant l'installation de la part fonctionnelle en cours d'année.

- les missions correspondant à l'engagement ou les alternatives proposées par le signataire de la lettre de mission ne sont pas réalisées du fait d'un refus de l'agent ; alors les versements doivent être suspendus voire rappelés pour prendre en compte la réalité du service fait.

Dans l'hypothèse où une mission a été attribuée ou réattribuée en cours d'année aux personnels volontaires, elle ne donne pas lieu à proratisation de sa rémunération dès lors qu'elle a été intégralement réalisée.

Pour les parts fonctionnelles sur des missions de RCD, en contrepartie de la facilité d'un paiement mensualisé automatique, un renforcement du contrôle interne est indispensable pour pouvoir s'assurer de l'effectivité des heures réalisées. Il est ainsi demandé à tous les chefs d'établissements de conserver des éléments justifiant de la bonne réalisation des heures par chacun des agents.

### 4.2 - Le bilan collectif

En fin d'année scolaire, le chef d'établissement adresse le bilan qualitatif et quantitatif à l'autorité académique. Il peut être pertinent que ce bilan soit partagé au sein de l'établissement.

Il sera tenu compte de ce bilan (pertinence du projet et démonstration de l'efficacité de sa mise en œuvre) dans l'attribution de briques pour l'année suivante.

### 4.3 – Le bilan régional

Un bilan de l'utilisation des briques de pacte est établi au niveau régional et présenté en CSA-R-EA pour l'enseignement public et dans le cadre d'une réunion entre l'autorité académique, les représentants en région des fédérations concernées et les organisations syndicales pour l'enseignement privé temps-plein.

### 4.4 – Le bilan national

Un bilan quantitatif intermédiaire est réalisé à mi-année dans le cadre du CSA-EA et du CCM.

Un bilan définitif est établi et présenté dans les mêmes instances. A cette fin, il est demandé un bilan aux autorités académiques à la fin de l'année scolaire.

Le Dircteur Général
de l'Enseignement et de la Recherche

Benoît BONAIMÉ

**ANNEXE 1**

**Présentation synthétique des missions**

1. Mission de remplacement de courte durée (Fiche 1 de l'annexe 2)

L'organisation de la continuité pédagogique revêt un caractère prioritaire. Il existe au sein des établissements des modalités (bourses aux heures, versement des HSE…) qui permettent aux enseignants qui le souhaitent de s'organiser pour dispenser les cours qu'ils n'ont pu tenir ponctuellement. Lorsque ce n'est pas possible, tous les moyens visant à améliorer la couverture des absences sont à mobiliser et le « pacte » constitue un nouvel outil qui vient s'ajouter aux dispositifs existants pour assurer des remplacements de courte durée. La couverture des besoins en RCD est prioritaire par rapport à l'attribution des autres missions relevant du « pacte » mais elle ne constitue pas un préalable à l'exercice d'autres missions.

Les briques relatives au RCD ont vocation à couvrir les absences d'enseignants de moins de 15 jours, afin que les élèves bénéficient de l'ensemble des heures d'enseignement prévues à leur emploi du temps.

Une brique de « pacte » au titre du remplacement de courte durée correspond à 18 heures de face-à-face qui devront être effectuées au cours de l'année scolaire.

Le « pacte » pourra être ainsi mobilisé :

- pour remplacer un enseignant dans la même discipline, si l'enseignant qui remplace exerce dans la même discipline ou présente une double-compétence reconnue par l'IEA lui permettant d'assurer les cours remplacés en maintenant la qualité de service ;
- pour remplacer un enseignant des classes dans lesquelles il intervient, dans sa propre discipline différente de celle du collègue remplacé.

2. Missions exercées dans les lycées généraux et technologiques agricoles et dans les lycées professionnels agricoles (fiches 2 à 6 de l'annexe 2)

- La **mission de suivi des élèves en difficulté** a pour objectif d'améliorer la réussite des élèves en mettant en place des actions pédagogiques adaptées à leurs besoins spécifiques. Elle vient compléter et amplifier la démarche d'accompagnement et d'individualisation du dispositif actuel « initiatives d'appui personnalisé » grâce à une démarche en groupe réduit. Ce dispositif permet de différencier l'enseignement en fonction des rythmes d'apprentissage et des besoins de chacun, d'adapter l'enseignement aux élèves à besoins éducatifs particuliers.

- Pour améliorer l'attractivité de l'enseignement agricole, la **mission de participation à la découverte des formations de l'enseignement agricole et des métiers du vivant** doit permettre de renforcer, au-delà de l'existant, l'action de l'établissement en matière de présentation des formations de l'enseignement agricole aux collégiens, en favorisant une bonne connaissance des métiers du vivant. Elle doit également permettre la découverte du monde agricole dès le plus jeune âge, par exemple, par l'organisation d'ateliers sur l'exploitation de l'établissement.

Cette mission doit, par ailleurs, permettre de renforcer les dispositifs visant à la construction des parcours des collégiens et lycéens d'ores et déjà inscrits dans l'établissement, pour la poursuite d'études ou l'insertion.

- La **mission d'appui à la prise en charge d'élèves à besoins éducatifs particuliers** vise à améliorer la coordination de la prise en charge des élèves en question afin, d'une part, d'améliorer leur accueil, et, d'autre part, d'alléger la charge de travail connexe des personnels d'enseignement et d'éducation concernés. Elle a pour objectif de coordonner l'action des personnels d'enseignement et d'éducation en matière d'inclusion des élèves à besoins éducatifs particuliers, d'assurer le rôle de référent handicap du lycée et de soutenir les personnels d'enseignement et d'éducation dans les missions administratives liées au suivi des jeunes.

- La **mission d'accompagnement de la mise en œuvre de dispositifs et d'initiatives pédagogiques, éducatives et techniques** doit permettre d'accompagner les personnels d'enseignement et d'éducation dans la mise en place des réformes structurantes, notamment la réforme du baccalauréat professionnel ou du BTSA ainsi que la transmission au sein de l'établissement des pratiques pédagogiques, éducatives et techniques innovantes, et tout particulièrement l'approche capacitaire.

  Elle vise également à faciliter l'accueil et l'accompagnement des agents recrutés en cours d'année pour les sensibiliser notamment aux méthodes d'enseignement spécifiques à l'enseignement agricole.

  Cette mission a aussi pour objectif de soutenir et de développer la construction de partenariats européens et internationaux.

- La **mission d'accompagnement des transitions agro-écologiques et climatiques** vise à favoriser la prise en compte des enjeux et des connaissances nécessaires pour conduire les transitions, en cohérence avec la stratégie de l'établissement et les formations dispensées. Cette mission s'inscrit dans le cadre du plan local Enseigner à Produire Autrement pour l'agro-écologie et les transitions (EPA2) de l'établissement.

3. Missions spécifiques aux lycées professionnels (fiches 7 à 9 de l'annexe 2)

La réforme de la voie professionnelle, dont les objectifs sont partagés par le ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire qui a déjà mis en œuvre un certain nombre de ses principes, s'appuie en partie sur le Pacte enseignants.

Trois missions ont été retenues qui viennent s'ajouter à celles précédemment citées.

- **La mission de suivi intensifié des élèves en difficulté** doit permettre au sein de la voie professionnelle d'améliorer la réussite et l'accompagnement des élèves en difficulté, notamment dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP).

- **La mission relation école-entreprise** vise à conforter le lien entre l'établissement et les partenaires économiques et professionnels pour ses filières de la voie professionnelle et les branches professionnelles, au bénéfice des élèves, des étudiants, des apprenants.

- **La mission d’accompagnement de l’avenir professionnel** a pour objectif de renforcer les liens entre les personnels d’enseignement et d’éducation et les acteurs locaux de l’emploi, notamment France Travail, dans l’optique d’améliorer l’insertion professionnelle des élèves.

Ces missions pourront être conduites par l’ensemble des agents du lycée éligibles au « pacte » qui souhaitent s’investir dans ces domaines, au bénéfice des élèves de la voie professionnelle de l’établissement.

| Titre | Fiche 1<br>Remplacement de courte durée | |
|---|---|---|
| **Constat** | Le taux d'heures vaquées au cours de l'année 2022-203 est important. | |
| **Objectif général poursuivi** | Améliorer l'accomplissement des missions indispensables d'enseignement pour garantir aux élèves les heures d'enseignement qui leur sont dues. | |
| **Description de la mission** | Le remplacement de courte durée a vocation à couvrir les absences d'enseignants sur une durée inférieure à 15 jours afin que les élèves bénéficient, autant que possible, de l'ensemble des heures d'enseignement prévues à leur emploi du temps. | |
| **Volume horaire associé à la mission** | 18 heures en face à face | |
| **Articulation avec les missions de l'équipe de direction** | Le chef d'établissement pour l'ensemble de la structure et le chef d'établissement adjoint chargé de la formation initiale scolaire, pour le lycée plus particulièrement, doivent organiser le remplacement des enseignants absents. | |
| **Articulation avec les missions ordinaires des personnels enseignants d'éducation et celles des autres personnels et avec des dispositifs mis en œuvre** | Dans la mesure du possible, pour les congés prévisibles, l'enseignant remplaçant fait le lien avec l'enseignant remplacé. | |
| **Exemples d'actions pouvant être menées (liste non exhaustive)** | **Liste** | **Indicateurs** |
| | . Assurer le remplacement d'un enseignant dans la même discipline, si l'enseignant exerce dans la même chaire ou présente une double-compétence qui lui permette d'assurer les cours remplacés en maintenant la qualité de service<br><br>. Assurer le remplacement d'un enseignant des classes dans lesquelles il intervient dans sa discipline même si ce n'est pas celle du collègue remplacé | Baisse du nombres d'heures non assurées, amélioration du taux de remplacement. |
| **Dispositifs existants (allègement de service, HSA, HSE)** | Les HSE couvrent déjà une partie de ces besoins. | |
| **Ressources mobilisables (documentation, formation, réseau...)** | | |

| Titre | Fiche 2 | |
|---|---|---|
| | **Participation à l'orientation et à la découverte des formations de l'enseignement agricole et des métiers du vivant** | |
| **Constat** | De nombreux établissements organisent des actions de présentation de l'enseignement agricole auprès des collèges et des collégiens. Il s'agit de renforcer et de diversifier les actions pour mieux faire connaître l'enseignement agricole. Il convient par ailleurs de renforcer les actions d'orientations. | |
| **Objectif général poursuivi** | Il s'agit :<br>1- d'élargir le vivier de recrutement d'élèves afin de diplômer davantage de jeunes dans les formations dispensées dans l'enseignement agricole, notamment celles qui préparent aux métiers où le besoin de recrutement est fort ;<br>2- d'améliorer les dispositifs d'orientation des jeunes scolarisés dans les établissements de l'enseignement agricole afin de contribuer à développer leur ambition scolaire et professionnelle en luttant contre les freins, territoriaux, sociaux, les stéréotypes. | |
| **Description de la mission** | L'enseignant ou le CPE a pour mission de :<br>1- coordonner la mise en œuvre pratique de la dynamique de recrutement, notamment pour le lycée, en cohérence avec les actions entreprises pour l'apprentissage et le formation continue, le cas échéant. L'objectif est d'augmenter le nombre de collégiens, de familles qui reçoivent une information directe, précise sur les formations de l'enseignement agricole et les métiers auxquels elles préparent. La mission suppose d'être force de proposition, en coordonnant un collectif de personnels et en contribuant personnellement à la diffusion de l'information.<br>2- proposer et coordonner la réalisation de dispositifs ambitieux (temps forts, forums internes par exemple), pour une classe, un groupe d'élèves, une filière ou un niveau d'étude afin d'amplifier les prises de conscience des perspectives d'orientation des élèves. | |
| **Volume horaire associé à la mission** | de l'ordre de 36 heures (indicatif) | |
| **Articulation avec les missions de l'équipe de direction** | Le chef d'établissement pour l'ensemble de la structure et le directeur adjoint chargé de la formation initiale scolaire, pour le lycée plus particulièrement, déterminent la politique de mise en valeur des formations de l'établissement et des métiers auxquels il prépare dans une logique d'insertion professionnelle. Il construit cette politique dans le dialogue avec l'ensemble des personnels de l'établissement. | |
| **Articulation avec les missions ordinaires des personnels enseignants d'éducation et celles des autres personnels et avec des dispositifs mis en œuvre** | L'enseignant se positionne en référent auprès des autres personnels. Cette position de référent peut s'effectuer en équipe si plusieurs enseignants et CPE s'engagent sur une brique de Pacte. | |
| **Exemples d'actions pouvant être menées (liste non exhaustive)** | **Liste** | **Indicateurs** |
| | Participer, par exemple en la coordonnant, à l'organisation et/ou à l'animation **régulière** des forums des collégiens ou lycéens qui vise à présenter les formations de l'établissement ; | Nombre de forums ; nombre d'élèves rencontrés |
| | Contribuer à la construction d'outils ou d'activités qui permettent la présentation des métiers et formations de l'enseignement (en interne à l'établissement ou auprès d'autres établissements) : ateliers pédagogiques en faveur des collégiens, mini-stages, par exemple ; | Nombre d'animations conduites et de jeunes accueillis |
| | . Proposer et coordonner en appui à l'équipe de direction, des temps forts liés à l'orientation (en interne de l'établissement ou auprès de partenaires) ; | Nombre d'événements organisés |
| | . Tutorer des groupes d'élèves afin de les accompagner dans leur construction du parcours d'orientation : rencontre avec des professionnels, organisation de déplacements dans des établissements du supérieur, accompagnement dans les interfaces lorsqu'il y a une difficulté sociale ou un constat de fracture numérique. | Nombre d'élèves tutorés<br>Nombre de mini-stages |
| | . Développer et promouvoir le lien avec les anciens élèves pour favoriser l'insertion sociale et professionnelle, en s'appuyant sur des retrours d'expérience concrets. | Nombre d'interventions d'anciens élèves et de contacts établis |
| **Dispositifs existants (allègement de service, HSA, HSE)** | - Ensemble des supports disponibles dans le cadre de l'Aventure du vivant | |
| **Ressources mobilisables (documentation, formation, réseau...)** | - SIAO<br>- Direction de l'orientation de la collectivité de rattachement | |

| | | |
|---|---|---|
| **Titre** | **Fiche 3**<br>**Appui à la prise en charge d'élèves à besoins éducatifs particuliers** | |
| **Constat** | Le temps consacré aux tâches administratives pour la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers (en particulier les élèves en situation de handicap, élèves allophones nouvellement arrivés, élèves empêchés scolairement soit de manière temporaire soit de manière durable) est souvent important pour chaque enseignant. | |
| **Objectif général poursuivi** | Il s'agit d'améliorer la coordination de la prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers afin d'une part de favoriser leur accueil, et , d'autre part, d'alléger la charge administrative des enseignants concernés. | |
| **Description de la mission** | Renforcer la coordination et l'accompagnement des enseignants à la mise en œuvre de la politique de l'Etat en matière d'inclusion des élèves à besoins éducatifs particuliers, notamment en :<br>- assurant le rôle de référent handicap du lycée ;<br>- et/ou-en soutenant les enseignants dans la gestion des missions administratives liées à l'accueil et au suivi des élèves allophones nouvellement arrivés ;<br>- et/ou en accompagnant les élèves nécessitant un amémagement de formation lorsqu'ils sont empêchés scolairement momentanément ou durablement ;<br>- et/ou en coordonnant la mise en oeuvre des procédures d'aménagement d'épreuves ;<br>- et/ou en assurant la gestion administrative des élèves relevant de l'aide sociale à l'enfance. | |
| **Volume horaire associé à la mission** | de l'ordre de 36 heures (indicatif) | |
| **Articulation avec les missions de l'équipe de direction** | • Le chef d'établissement définit et met en œuvre le plan d'action en matière de politique d'inclusion scolaire, dans le cadre du projet d'établissement ; sous son autorité, l'enseignant se constitue une bonne connaissance du plan et veille à la cohérence des actions ;<br>• Le directeur-adjoint chargé de la formation initiale scolaire coordonne la politique d'inclusion sous les angles pédagogiques et éducatifs ; sous son autorité, l'enseignant constitue un relais de proximité et une référence auprès de ses collègues . | |
| **Articulation avec les missions ordinaires des personnels enseignants d'éducation et celles des autres personnels et avec des dispositifs mis en œuvre** | Les missions relevant de cette fiche peuvent venir en appui de celles exercées dans ce domaine par les personnels de santé, d'administration, technique, et du pôle vie scolaire :<br>• Travail de collaboration avec les personnels de santé au sein de l'établissement ;<br>• Travail de collaboration avec le pôle vie scolaire sur l'accompagnement des élèves en situation de handicap sur les temps de vie scolaire hors classe ;<br>• Travail de collaboration avec le référent handicap du bassin, la MDPH, l'aide sociale à l'enfance. | |
| **Exemples d'actions pouvant être menées (liste non exhaustive)** | **Liste** | **Indicateurs** |
| | . Coordonner la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement des élèves en situation de handicap (PPS, PAI, PAP) dans et hors la classe ; | Nombre de dossiers établis |
| | . Appuyer les enseignants coordonnateurs et référents pour les périodes de formation en entreprise des élèves à besoins éducatifs particuliers ; | Nombre de réunions tenues |
| | . En lien avec l'équipe de direction, coordonner et suivre les réunions des équipes de suivi et de scolarisation pour les élèves en situation de handicap ; | Nombre de réunions tenues |
| | . Coordonner des formations in situ relatives à l'inclusion à destination des personnels selon les situations locales et les besoins exprimés dans le cadre du plan local de formation et en lien avec les PRF et PNF ; | Nombre de formations réalisées |
| | . Mettre en œuvre des actions de sensibilisation auprès des apprenants, des responsables légaux, des professionnels (maitres de stage) sur le handicap et l'inclusion pour lever les stéréotypes ; | Nombre d'actions mises en œuvre |
| | . Coordonner l'enseignement à distance pour les élèves empêchés temporairement à une scolarisation en présentiel ; | Nombre d'élèves concernés |
| | . Participer aux relations avec les partenaires extérieurs notamment l'éducation nationale dans le cadre des dispositifs ULIS et de l'accueil de jeunes allophones ; | Nombre de réunions tenues |
| | . Prendre en charge à moyen terme le déploiement du livret parcours inclusif ; | Nombre de livrets établis |
| | . Accompagner les AESH, AVS dans leurs missions. | |
| **Dispositifs existants (allègement de service, HSA, HSE)** | | |
| **Ressources mobilisables (documentation, formation, réseau...)** | Ensemble des supports des réseaux inclusion mis en ligne sur Chlorofil ("Inclusion,orientation et réussite"), appui des animateurs nationaux des-réseaux, et notamment définition du rôle de référent handicap. | |

| | | |
|---|---|---|
| **Titre** | **Fiche 4**<br>**Suivi des élèves en difficulté** | |
| **Constat** | La réussite des élèves nécessite de proposer des actions visant à améliorer la réussite des élèves en proposant des activités en groupes réduits, adaptés aux besoins des élèves, en fonction des diagnotics de situations établis chaque année par les équipes pédagogiques et éducatives et de direction. | |
| **Objectif général poursuivi** | Cette mission a pour objet d'améliorer la réussite des jeunes en mettant en place des actions pédagogiques adaptées à leurs besoins spécifiques. Le dispositif actuel "initiatives d'appui personnalisé" permet d'ores et déjà de mettre en œuvre des temps d'acccompagnement dédié. Ce dispositif permet de compléter et d'amplifier la démarche d'accompagnement et d'individualisation en créant de l'émulation auprès des élèves grâce à une démarche en groupe réduit. | |
| **Description de la mission** | Accompagner les élèves qui présentent des difficultés scolaires en créant des espaces qui permettent de différencier l' enseignement en fonction des rythmes d'apprentissage et des besoins de chacun, d'adapter l'enseignement aux élèves à besoins éducatifs particuliers. | |
| **Volume horaire associé à la mission** | de l'ordre de 24 heures (indicatif) | |
| **Articulation avec les missions de l'équipe de direction** | Cette mission est organisée et coordonnée par le chef d'établissement ou le directeur adjoint chargé de la formation initiale scolaire, en cohérence avec l'action des professeurs principaux, des coordonnateurs de filières, des conseillers principaux d'éducation. | |
| **Articulation avec les missions ordinaires des personnels enseignants d'éducation et celles des autres personnels et avec des dispositifs mis en œuvre** | Ces missions sont complémentaires des dispositifs d'individualisation mis en œuvre et rémunérés par HSE.<br>Leur vocation est collective. | |
| **Exemples d'actions pouvant être menées (liste non exhaustive)** | **Liste** | **Indicateurs** |
| | . Tutorer des groupes d'élèves en tant qu'enseignants référents ; | Nombre de groupe et d'élèves tutorés |
| | . Prendre en charge des groupes d'élèves en fonction de besoins particuliers détectés par l'équipe (par exemple, non exhaustif : troubles dys, handicap, élèves allophones) ; | Nombre de groupe et d'élèves tutorés |
| | . Proposer des actions visant la consolidation de compétences méthodologiques (lecture de consignes, gestion de la trace écrite, organisation du travail, autonomie, appropriation de l'outil documentaire...) en groupes réduits ; | |
| | . Elaborer des actions sur la motivation et sur l'acquisition des compétences psychosociales nécessaires aux apprentissages en groupe d'élèves ; | Nombre d'actions menées |
| | . Organiser et valoriser l'accompagnement par des élèves « pairs » ; | |
| | . Prendre en charge des groupes d'élèves de seconde GT nécessitant un appui renforcé en mathématiques et en français, identifié suite aux tests de positionnement. | |
| **Dispositifs existants (allègement de service, HSA, HSE)** | HSE " initiatives d'appui personnalisé " | |
| **Ressources mobilisables (documentation, formation, réseau...)** | | |

| | | |
|---|---|---|
| **Titre** | **Fiche 5**<br>**Accompagnement de la mise en œuvre de dispositifs et d'initiatives pédagogiques, éducatives et techniques** | |
| **Constat** | Le besoin d'expertise des équipes pédagogiques et d'éducation justifie la spécialisation de certains d'enseignants et CPE afin qu'ils diffusent les bonnes pratiques ou accompagnent leurs collègues. | |
| **Objectif général poursuivi** | L'enseignement agricole se distingue par une forte capacité d'initiatives dans les domaines pédagogiques, techniques et éducatifs. Pour consolider cet atout, il convient de renforcer encore cette capacité, notamment en prenant en considération la proportion importante d'enseignants contractuels ou recrutés sans concours qu'il faut accompagner dans leur prise de poste en les sensibilisant aux particularités de l'enseignement agricole. | |
| **Description de la mission** | L'agent concerné accompagne ses collègues dans la mise en place des réformes structurantes, notamment la réforme du baccalauréat professionnel. Il est référent auprès de ses collègues sur certaines pratiques pédagogiques, éducatives ou techniques clairement identifiées en lien avec la direction de l'établissement. Il contribue à l'essaimage de pratiques fortement portées par l'enseignement agricole telles que l'approche capacitaire, le développement des compétences psycho-sociales. Il peut également appuyer la direction pour la mise en œuvre d'innovations techniques sur l'exploitation et les ateliers techniques au service des besoins pédagogiques. | |
| **Volume horaire associé à la mission** | de l'ordre de 36 heures (indicatif) | |
| **Articulation avec les missions de l'équipe de direction** | Sous l'autorité du chef d'établissement ou du chef d'établissement adjoint chargé de la formation initiale scolaire ou du chef d'établissement d'exploitation ou d'atelier, l'agent concerné est référent dans un domaine dans lequel il a une expertise. | |
| **Articulation avec les missions ordinaires des personnels enseignants d'éducation et celles des autres personnels et avec des dispositifs mis en œuvre** | Il relève de la mission des enseignants de se tenir informer, de se former et d'adapter sa pratique professionnelle aux évolutions.<br>Cette mission a pour but de faciliter ces appropriations. | |
| **Exemples d'actions pouvant être menées (liste non exhaustive)** | **Liste** | **Indicateurs** |
| | . Sous réserve des prérogatives de l'équipe de direction, être un interlocuteur de l'inspection de l'enseignement agricole et des intervenants du dispositif national d'appui et de l'autorité académique sur la thématique de l'approche capacitaire et à l'innovation pédagogique. | Nombre de fiches de missions prévoyant cet item |
| | . Démultiplier dans son établissement la mise en œuvre des actions de formation relatives à l'approche par compétences et capacités réalisées par le dispositif national d'appui (DNA). | Nombre d'actions |
| | . Proposer des outils ou élaborer des projets le développement des compétences psychosociales dans les dispositifs de formation de l'établissement. | Nombre de projet de fiches établies |
| | . Accueillir, sensibiliser et accompagner dans leur professionnalisation les enseignants contractuels, dont les nouveaux arrivants, à l'approche capacitaire et à l'innovation pédagogique. Il s'agira d'optimiser et valoriser en établissement les dispositifs TUTAC (enseignants, formateurs et CPE) et CAP'Eval 2. | Nombre de jeunes collègues suivis |
| | . Assurer et diffuser une veille des innovations, éducatives, pédagogiques, didactiques, et techniques au service des équipes pédagogiques. | Nombre de publications |
| | . Appuyer l'équipe de direction dans l'utilisation pédagogique de l'exploitation et des ateliers techniques de l'établissement, en faisant le lien entre les besoins pédagogiques et l'évolution des référentiels avec les investissements et évolutions des systèmes techniques de l'exploitation / atelier. | Nombre d'heure - apprenant réalisé sur l'exploitation |
| | . Promouvoir la coopération européenne et internationale au sein de l'établissement en lien avec son projet stratégique, en diffusant les informations sur les dispositifs de mobilité et de partenariats européens et internationaux, en accompagnant l'émergence et la construction des projets et en contribuant à l'européanisation et à l'internationalisation des formations en collaboration avec les équipes éducatives. | Nombre de projets développés |
| **Dispositifs existants (allègement de service, HSA, HSE)** | DGH expérimentations pédagogiques | |
| **Ressources mobilisables (documentation, formation, réseau...)** | Formations aux rénovations de diplômes, CAP EVAL, ensemble de la production en matière éducative disponible sur chlorofil, référents nationaux. | |

| Titre | Fiche 6 | |
|---|---|---|
| | **Accompagnement des transitions agro-écologiques et climatiques** | |
| **Constat** | La diversité et l'ampleur des transitions auxquelles les professionnels des métiers du vivant sont confrontés requièrent un accompagnement renforcé. | |
| **Objectif général poursuivi** | L'enseignement agricole a un rôle déterminant à jouer pour l'adaptation de l'agriculture française aux enjeux environnementaux et climatiques. Cette mission a pour objectif de contribuer à adapter les enseignements à ces enjeux, à diffuser les bonnes pratiques en interne comme à l'externe. | |
| **Description de la mission** | L'agent favorise le transfert vers l'établissement de connaissances, innovations, expertises, outils et méthodes facilitant l'acquisition des compétences pour réussir les transitions des métiers du vivant (en particulier celles liées à l'agro-écologie et au changement climatique). Sa mission vise à favoriser la prise en compte, des enjeux et des connaissances nécessaires pour conduire les transitions, dans le projet de l'établissement et les formations qu'il dispense. Cet accompagnement s'appuiera sur la réalisation de projets en lien avec les partenaires et experts du territoire et mettant en situation les apprenants. | |
| **Volume horaire associé à la mission** | de l'ordre de 36 heures (indicatif) | |
| **Articulation avec les missions de l'équipe de direction** | Sous l'autorité du chef d'établissement et de l'équipe de direction, cette mission s'inscrit dans le cadre du plan local Enseigner à Produire Autrement (EPA) de l'établissement, coordonné le cas échéant, par le référent EPA de l'établissement. | |
| **Articulation avec les missions ordinaires des personnels enseignants d'éducation et celles des autres personnels et avec des dispositifs mis en œuvre** | Cette mission s'inscrit en appui, lorsqu'il existe dans l'établissement, de l'animation du référent EPA au niveau de l'établissement. | |
| **Exemples d'actions pouvant être menées (liste non exhaustive)** | **Liste** | **Indicateurs** |
| | . Réaliser la veille et la diffusion de contenu (connaissances nouvelles, outils, méthodes, expertises, réseaux et formations existante, ...) sur les transitions et les innovations de l'agriculture pour les personnels de l'établissement (et les élèves in fine). | Nombre de formations dispensées sur les transitions dans le cadre du PLF ; |
| | . Faire émerger des formations internes (PLF), des temps de réflexion et partage d'expérience, de conférences, ateliers, invitation d'experts, ... | |
| | . Recenser et contacter les entreprises et partenaires du territoire engagées et expertes dans les transitions pour les mobiliser dans le cadre de séquences pédagogiques et au service des équipes pédagogiques. | Nombre d'experts extérieurs étant intervenus dans l'établissement |
| | . Contribuer à l'élaboration, à la mise en œuvre ou au suivi, de projets de développement et/ou de partenariats, de convention ou de financement pour le compte de l'établissement concourant aux transitions et impliquant les apprenants dans le cadre de la pédagogie. | Montant des financements obtenus ; Nombre de conventions signées; Nombre d'apprenants participant à un projet/partenariat |
| | . Participer à des taches techniques, d'expérimentation ou de démonstration sur l'exploitation agricole/plateau technique de l'établissement ou des partenariats extérieurs, pour favoriser la reconception du système technique de l'exploitation/atelier vers l'agroécologie et la résilience vis-à-vis du changement climatique. | Nombre d'agriculteurs/conseillers ayant assisté à une démonstration sur les transitions dans l'établissement |
| **Dispositifs existants (allègement de service, HSA, HSE)** | décharges de service EPA 2 | |
| **Ressources mobilisables (documentation, formation, réseau...)** | Nombreuses ressources produites par le DNA (fiches pollen, guides,...) et formation PNF disponibles | |

| | | |
|---|---|---|
| **Titre** | **Fiche 7**<br>**Suivi intensifié des élèves en difficulté** | |
| **Constat** | Le nombre d'élèves à besoins éducatifs particuliers en filière professionnelle a augmenté de manière substancielle. Pour ces élèves, les périodes de formation en milieu professionnel nécessitent une préparation préalable. | |
| **Objectif général poursuivi** | Il s'agit d'améliorer la réussite des élèves de la voie professionnelle en perfectionnant les apprentissages aux gestes professionnels. Cela contribue à consolider l'estime de soi et la perséverance scolaire. | |
| **Description de la mission** | Accompagner les élèves de la voie professionnelle qui présentent des difficultés scolaires et des difficultés dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel. | |
| **Volume horaire associé à la mission** | de l'ordre de 24 heures (indicatif) | |
| **Articulation avec les missions de l'équipe de direction** | Cette mission est organisée et coordonnée par le chef d'établissement ou le chef d'établissement adjoint chargé de la formation initiale scolaire, en cohérence avec l'action des professeurs principaux, des coordonnateurs de filières, des conseillers principaux d'éducation.<br>La liaison avec les enseignants référents inclusion et école-entreprise est à favoriser. | |
| **Articulation avec les missions ordinaires des personnels enseignants d'éducation et celles des autres personnels et avec des dispositifs mis en œuvre** | Le choix des élèves auxquels ce suivi intensifié est proposé, est déterminant en équipe pédagogique et éducative. | |
| **Exemples d'actions pouvant être menées (liste non exhaustive)** | **Liste** | **Indicateurs** |
| | . Tutorer des groupes d'élèves pour améliorer leur méthode de recherche de périodes de stage en milieu professionnel ; par ce biais, introduire et valoriser le développement progressif de certaines de leurs compétences psycho-sociales. | Nombre de groupes et d'élèves |
| | . Prendre en charge sous l'angle de la méthodologie et de l'aide aux apprentissages, des groupes d'élèves en fonction de besoins pédagogiques particuliers détectés par l'équipe (par exemple : difficultés d'appréhension de certaines situations professionnelles en raison d'un handicap, difficultés d'apprentissage de gestes ou de postures ou de savoirs être professionnels). | Nombre de groupes et d'élèves |
| | . Tutorer des groupes d'élèves présentant des risques de décrochage scolaire : travail sur la persévérance et l'ambition scolaires. Travail sur la motivation et l'acquisition des compétences psychosociales nécessaires à la réussite scolaire et professionnelle. | Nombre de groupes et d'élèves |
| **Dispositifs existants (allègement de service, HSA, HSE)** | HSE " initiatives d'appui personnalisé " | |
| **Ressources mobilisables (documentation, formation, réseau...)** | | |

| | | |
|---|---|---|
| **Titre** | Fiche 8<br>**Relation école-entreprise** | |
| **Constat** | L'établissement agricole a un lien consubstantiel historique avec l'entreprise et le monde professionnel. Les personnels des établissements sont impliqués dans cette relation à des degrés divers. Les partenariats entre le monde professionnel et l'enseignement agricole sont riches, pluriels et nombreux. | |
| **Objectif général poursuivi** | L'accentuation de la relation école-entreprise doit permettre d'amplifier les partenariats, de consolider et de quantifier leur impact en tant que contribution à la construction du parcours de formation de l'apprenant et d'éducation aux risques professionnels. | |
| **Description de la mission** | La mission vise à conforter le lien entre le lycée et les partenaires professionnels, au bénéfice des apprenants et de la profession.<br>Ces actions contribuent à l'attractivité des formations professionnelles, à l'amélioration de l'insertion professionnelle et à l'adaptation des formations aux besoins en compétences du territoire.<br>Elles permettent également l'accentuation de l'expertise en matière de santé-sécurité au travail. | |
| **Volume horaire associé à la mission** | de l'ordre de 36 heures (indicatif) | |
| **Articulation avec les missions de l'équipe de direction** | • Le chef d'établissement est l'interlocuteur des partenaires professionnels. En fonction des situations locales et du développement qu'il entend mener, l'enseignant référent peut assurer un rôle délégué de liaison entre le lycée et les partenaires professionnels ;<br>• L'agent développe et met à disposition de ses collègues une expertise en matière d'évolutions techniques, technologiques et d'éducation aux risques professionnels des apprenants ;<br>• L'agent peut assurer un rôle de coordination avec l'agent de prévention de l'établissement ;<br>• L'agent peut assurer un rôle de liaison avec les enseignants chargés de coordination des filières technologiques, techniques et professionnelles. | |
| **Articulation avec les missions ordinaires des personnels enseignants d'éducation et celles des autres personnels et avec des dispositifs mis en œuvre** | L'enseignant se positionne en coordonnateur, facilitateur, référent auprès des autres personnels. | |
| **Exemples d'actions pouvant être menées (liste non exhaustive)** | **Liste** | **Indicateur** |
| | 1/ **Coordonner et accentuer la qualité de la relation école/entreprise dans les parcours de formation des apprenants**<br>. Mettre en place et suivre des partenariats liés aux périodes de stage en milieu professionnel et à l'insertion professionnelle des apprenants, avec les acteurs du territoire (recherche de partenaires économiques, évenements). | Mise en place d'un réseau de partenaires de PFMP connu. Augmentation progressive de ce réseau. Nombre de partenaires professionnels sur des projets innovants associés au réseau de partenaires de PFMP. |
| | . Identifier et mobiliser les entreprises et professionnels innovants pour devenir support de stage et/ou intervenir dans le cadre des formations. | Nombre d'entreprises repérées |
| | . Mettre en œuvre des actions de sensibilisation, de formation au sein de l'établissement et auprès des professionnels dans les domaines de la pédagogie et de l'éducation aux risques professionnels, en particulier en s'appuyant sur l'exploitation et les ateliers techniques. | Nombre d'actions |
| | . Contribuer à l'identification d'opportunités en matière de coopération technologique et de développement d'échanges entre milieu professionnel et scolaire. | Nombre d'échanges effectifs |
| | . Mettre en place la formation des apprenants et des personnels de sauveteurs, secouristes au travail. | Nombre de personnes formées |
| | 2/ **Coordonner l'organisation des temps de formation en milieu professionnel : PFMP, stage et alternance**<br>.Renforcer en termes d'appui méthodes pour l'intégration des apprenants (accompagnement des jeunes dans leurs recherches, retours d'expériences, aide à la mobilité). | Nombre d'élèves suivis |
| | . Coordonner la communication auprès des partenaires professionnels (ressources humaines et tuteurs) au sujet des périodes de stages en milieu professionnel : réglementation, documents de suivi et d'accompagnement. | Nombre de personnes formées |
| | . En relation avec les professeurs coordonnateurs et de techniques professionnelles, former les maîtres de stage à l'accueil et à l'évaluation d'un élève. | Nombre de personnes formées |
| | . Prendre en charge l'enquête annuelle en matière d'accidentologie.<br>- Proposer aux enseignants une coordination dans le cadre des temps de retour d''expérieences à l'issue des PFMP, notamment pour les classes de baccalauréat profesionnel | Nombre de fiches de missions prévoyant cet item |
| | . Contribuer au suivi des allocations de périodes de formation en milieu professionnel (PFMP). | Nombre de fiches de missions prévoyant cet item |
| | **3/ Coordonner et accentuer la qualité des ressources professionnelles** | |
| | . Participer à la réalisation d'une veille relative à l'évolution des besoins des professions et des entreprises, technologiques et scientifiques, et en matière d'éducation aux risques professionnels, dans les champs de métiers proposés par l'établissement et en assurer la diffusion. | Nombre de productions |
| | . Assurer une veille sur la sécurité et l'entretien des matériels des ateliers pédagogiques, suivre leur obsolescence, repérer et signaler les dysfonctionnements à l'équipe de direction. | Nombre de fiches de missions prévoyant cet item |
| | . Contribuer aux choix d'investissements matériels et logiciels utilisés par les enseignements, à l'évolution des technologies et leurs conséquences sur les enseignements. | Nombre de fiches de missions prévoyant cet item |
| | . Promouvoir la coopération européenne et internationale au sein de l'établissement en lien avec son projet stratégique, en diffusant les informations sur les dispositifs de mobilité et de partenariats européens et internationaux, en accompagnant l'émergence et la construction des projets et en contribuant à l'européanisation et à l'internationalisation des formations en collaboration avec les équipes éducatives. | |
| Dispositifs existants (allègement de service, HSA, HSE) | | |
| Ressources mobilisables (documentation, formation, réseau...) | | |

| Titre | Fiche 9<br>Accompagnement de l'avenir professionnel | |
|---|---|---|
| **Constat** | Les taux d'insertion professionnel sont globalement satisfaisants mais doivent être consolidés et améliorés. | |
| **Objectif général poursuivi** | Mieux préparer l'apprenant au moment de son insertion professionnelle grâce à des partenriats extérieurs. Cultiver la relation entre l'établissement agricole et l'apprenant au cours de sa carrière professionnelle. | |
| **Description de la mission** | Renforcer les liens entre l'apprenant, les partenaires professionnels et les acteurs locaux de l'emploi, notamment France Travail, dans l'optique d'améliorer l'insertion professionnelle des élèves. | |
| **Volume horaire associé à la mission** | de l'ordre de 36 heures (indicatif) | |
| **Articulation avec les missions de l'équipe de direction** | Placé sous la responsabilité du chef d'établissement ou de l'adjoint, l'enseignant ou le CPE référent coordonne les relations partenariales avec les acteurs de l'insertion professionnelle. | |
| **Articulation avec les missions ordinaires des personnels enseignants d'éducation et celles des autres personnels et avec des dispositifs mis en œuvre** | Ce dispositif est complémentaires des missions de professeur principal en classes terminales. | |
| **Exemples d'actions pouvant être menées (liste non exhaustive)** | **Liste** | **indicateurs** |
| | Accompagner les élèves de l'établissement, diplômés ou non et sortants du lycée sans solution. De septembre à décembre suivant leur sortie, accompagner les élèves sortant sans solution qui le souhaitent vers des dispositifs de types stages, immersions dans les classes de terminale, appui à la recherche d'emploi ou de contrats d'apprentissage, rencontres avec des recruteurs, etc. | Nombre d'élèves accompagnés |
| | Accompagner les élèves qui présentent des risques de décrochage afin de leur permettre d'accéder temporairement à des structures d'accompagnement, d'insertion ou d'autres formations à proximité de leur lieu de vie. | Nombre d'élèves accompagnés |
| | . Appuyer, en lien avec les secteurs économiques locaux et aux côtés des conseillers France Travail, l'accompagnement à l'insertion professionnelle des élèves en classe terminale professionnelle (CAPa ou baccaulauréat professionnel) qui souhaitent s'insérer dans l'emploi. | Nombre d'élèves accompagnés |
| | . Soutenir le déploiement de dispositifs de mentorat pour les élèves qui souhaitent être accompagnés par un adulte, y compris avec des partenariats et des associations. | Nombre d'élèves accompagnés |
| | . Appuyer l'organisation du suivi de l'insertion professionnelle des publics sortants de l'établissement. | Nombre d'actions spécifiques réalisés |
| **Dispositifs existants (allègement de service, HSA, HSE)** | | |
| **Ressources mobilisables (documentation, formation, réseau...)** | | |

**ANNEXE 3**

## Modèle lettre de mission

Etablissement : [*code RNE*] – [*Sigle*]
[*Dénomination principale*] [*Dénomination complémentaire*]
Année scolaire : [*Année scolaire*]

[commune], le [date]

Le chef d'établissement

A

M./Mme xxx [bénéficiaire] du Pacte

[corps, discipline]

**OBJET : LETTRE DE MISSION POUR LA PART FONCTIONNELLE DE L'ISOE**

En référence au *[référence du texte applicable]*, vous vous êtes engagé(e) pour l'année scolaire *2023-2024* à réaliser l'ensemble des missions précisées ci-après.

**Les missions complémentaires**
Sur la base du volontariat, les missions complémentaires peuvent porter sur des activités pédagogiques en présence des élèves. Elles peuvent également concerner des missions annualisées portant sur le bon fonctionnement de l'établissement ou les projets portés par les équipes. Selon les cas, elles sont réalisées :

- pour certaines, sous la forme d'un volume horaire annuel ;
- pour d'autres, sous la forme d'un engagement annuel.

La rémunération en sera assurée à travers l'attribution d'une ou de plusieurs part(s) fonctionnelle(s) de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE).

Vous vous êtes engagée pour la/les mission(s) suivante(s), pour un total de … part(s) fonctionnelle(s) :

| Mission(s) | Type d'activité | Objectifs et/ou services attendus | Modalités de mise en œuvre et articulation avec les missions des autres personnels | Période concernée | Concerne la voie professionnelle | Nombre de parts fonctionnelles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| |
|---|
| Pour le remplacement de courte durée :<br>L'agent se déclare *a priori* disponible pendant la ou les plages horaires suivantes : |

L'exécution des missions fera l'objet d'un suivi attentif tout au long de l'année scolaire. S'il s'avère que, pour des raisons liées aux besoins du service, certaines missions deviennent sans objet, je vous proposerai en temps utile leur redéploiement sur d'autres missions dont le volume tiendra compte du volume d'exécution de la mission à laquelle il est mis fin.

Le chef d'établissement

Exemples de tableau pour la lettre de mission

| Mission(s) | Type d'activité | Objectifs et/ou services attendus | Modalités de mise en œuvre et articulation avec les missions des autres personnels | Objectifs et/ou services attendus | Concerne la voie professionnelle | Nombre de parts fonctionnelles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Remplacement de courte durée** | Heures d'enseignement dans la discipline de l'agent ou dans une discipline pour laquelle il bénéficie d'une double-compétence reconnue par l'IEA | 18 heures /annuelles | Sans objet | Du 4 septembre 2023 au 7 juillet 2024 | oui | 1 |
| **Suivi des élèves à besoins éducatifs particulier** | Coordonner la mise en œuvre des dispositifs d'accompagnement des élèves en situation de handicap (PPS, PAI, PAP) dans et hors la classe | Réalisation des dossiers des élèves concernés en lien avec | En lien avec l'infirmière | Du 4 septembre 2023 au 7 juillet 2024 | Toutes les voies | 2 |

| Mission(s) | Type d'activité | Objectifs et/ou services attendus | Modalités de mise en œuvre et articulation avec les missions des autres personnels | Période | Concerne la voie professionnelle | Nombre de parts fonctionnelles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Remplacement de courte durée** | Heures d'enseignement dans la discipline de l'agent ou dans une discipline pour laquelle il bénéficie d'une double-compétence reconnue par l'IEA | 36 heures /annuelles | Sans objet | Du 4 septembre 2023 au 7 juillet 2024 | oui | 2 |
| **Suivi intensifié des élèves de la voie professionnelle** | Tutorer des groupes d'élèves pour améliorer leur méthode de recherche de périodes de stage en milieu professionnel ; par ce biais, introduire et valoriser le développement progressif de certaines de leurs compétences psycho-sociales. | Organisation d'ateliers (8) | En lien avec les équipes pédagogiques | Du 4 septembre 2023 au 7 juillet 2024 | oui | 1 |

| Mission(s) | Type d'activité | Objectifs et/ou services attendus | Modalités de mise en œuvre et articulation avec les missions des autres personnels | Période | Concerne la voie professionnelle | Nombre de parts fonctionnelles |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Accompagnement de la mise en œuvre de dispositifs d'initiatives pédagogiques, éducatives et techniques | Démultiplier dans son établissement la mise en œuvre des actions de formation relatives à l'approche par compétences et capacités réalisées par le dispositif national d'appui (DNA). | Organiser … réunions de sensibilisation | En lien avec les équipes pédagogiques | Du 4 septembre 2023 au 7 juillet 2024 | Oui | 2 |
| | Accueillir, sensibiliser et accompagner dans leur professionnalisation les enseignants contractuels, dont les nouveaux arrivants, à l'approche capacitaire et à l'innovation pédagogique. Il s'agira d'optimiser et valoriser en établissement les dispositifs TUTAC (enseignants, formateurs et CPE) et CAP'Eval 2. | Suivi d'un enseignant tout au long de l'année. Point d'étapes à établir. | En lien avec le chef d'établissement et son adjoint | | Non | 1 |