

OCTOBRE 2019 • n° 112



POUVOIR D'ACHAT
**L'EXIGENCE D'UNE
AUGMENTATION
DES SALAIRES**

P.4

RH DE PROXIMITÉ
**DÉRÈGLEMENTATION,
TENSIONS
ET INIQUITÉS**

P.6

PLAN VIOLENCE
**PAS DE RÉPONSE
SUR LE FOND**

DOSSIER P.8

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

UN AUTRE APPRENTISSAGE POUR LES JEUNES APPRENTIES

MARILYN BALDECK est déléguée générale de l'AVFT, Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail. Alors que le gouvernement plébiscite l'apprentissage, elle pointe, avec son association, les violences subies par les jeunes apprenties et propose des actions pour les combattre.

QU'EST-CE QUE L'AVFT ?

L'AVFT agit depuis 34 ans aux côtés des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail, en leur apportant un soutien dans la mise en œuvre de leurs droits, par la mise à disposition d'informations pratiques sur www.avft.org, l'animation d'un accueil téléphonique (01 45 84 24 24) ou par mail (contact@avft.org) et/ou par le biais d'une intervention concrète à chaque étape de leurs procédures. L'association réalise une mission d'influence sur les pouvoirs publics (notamment dans l'élaboration de la loi) et propose des formations pour tous les acteurs concernés.

Elle intervient quelle que soit la nature de la relation professionnelle, que la victime mette en cause un collègue de travail, un supérieur hiérarchique, un client, un fournisseur, un maître de stage...

QU'EN EST-IL DE L'APPRENTISSAGE ?

L'AVFT est en effet saisie par des jeunes femmes, ou leurs parents, en apprentissage, en alternance, en stage, en contrat de qualification... parce qu'elles ont été victimes de harcèlement sexuel ou d'autres formes de violences sexuelles dans ce cadre, la plupart du temps par celui qui était leur tuteur/leur maître de stage, celui qui est supposé leur transmettre des compétences, un savoir-faire dans un cadre sécurisé. La relation apprenante/formateur est déjà hautement à risque, mais elle l'est d'autant plus que les apprenties doivent aller au bout de leur apprentissage pour valider leur diplôme, ce qui confère aux tuteurs un pouvoir énorme qui peut être dévoyé aux fins d'exercer des pressions sexuelles. Le fait que ces violences aient été commises aux prémices de la vie professionnelle de ces jeunes est très



grave car cela imprime sur elles (parfois eux) une peur d'y entrer et peut durablement les mettre en échec. On peut rajouter que les ambiances graveleuses qui peuvent exister pendant la période d'apprentissage sont également susceptibles de décourager des jeunes hommes qui ne se reconnaissent pas dans une telle virilité dominante et écrasante.

Depuis plusieurs années, les jeunes femmes sont encouragées à se former dans des métiers que les hommes se sont historiquement réservés (métiers du bâtiment, mécanique auto, cuisine...) et la formation à ces métiers relève presque toujours de l'apprentissage. C'est en soi une bonne chose que les femmes intègrent ces professions, notamment parce qu'elles sont plus rémunératrices que les catégories de métiers dans lesquelles les femmes sont généralement cantonnées, mais l'arrivée de jeunes filles/femmes dans des univers professionnels structurés comme des boys' clubs ne peut pas se faire sans préparation et sans prévention, au risque de les exposer à des violences sexuelles.

QUELLE PEUVENT ÊTRE LES CONSÉQUENCES DE CES VIOLENCES SEXUELLES ?

Nous avons vu des jeunes femmes abandonner des métiers qui leur étaient chers parce que dès leur apprentissage, elles ont subi du harcèlement sexuel.

J'ai le souvenir d'une apprentie qui rêvait d'être cheffe cuisinière et dont ses professeur-es disaient qu'elle était très douée, mais à force de mains aux fesses dans les cuisines (qui sont des agressions sexuelles), de grossièretés connotées sexuellement, elle a fini serveuse dans des grands restaurants... Ou d'une autre, qui voulait devenir tailleuse de pierre, mais a

renoncé après qu'un de ceux qui devaient la former lui a « offert », à plusieurs reprises, des phallus taillés dans la pierre supposés être une copie de sien...

QUE FAIRE ?

Il incombe aux CFA de sensibiliser les apprenties avant leur intégration dans les entreprises, afin qu'elles connaissent la définition du harcèlement sexuel et s'emparent si besoin de leurs droits, qu'elles sachent que l'article L1553-2 du Code du travail dispose qu'« aucune personne en formation ou en stage » ne peut faire l'objet d'une sanction pour avoir subi ou dénoncé du harcèlement sexuel. Les entreprises qui accueillent des apprenties doivent encore plus que les autres respecter leurs obligations de prévention de ces violences et mettre en place une politique opérationnelle de traitement des plaintes en interne. Dans le meilleur des mondes, la possibilité pour un employeur de recourir à des apprenti-es devrait être subordonnée à cette obligation. D'ailleurs, il ne faut pas oublier que l'Inspection du travail a la possibilité d'interdire à un employeur d'accueillir des apprenti-es si elle estime qu'un danger pèse sur elles/eux. Il ne faut donc pas hésiter à la saisir en cas de problème. ■

Propos recueillis par
Sigrid GÉRARDIN

SOMMAIRE

ENTRETIEN P2

Marilyn Baldeck : Un autre apprentissage pour les apprenties

ACTUALITÉS P4 À 5

Pouvoir d'achat / Formation continue

MÉTIERS P6 À 7

RH de proximité / Fonction publique : régression statutaire / CHSCT / Régime par points : grosses pertes !

DOSSIER P8 À 11

Plan violence : pas de réponse sur le fond

POLITIQUES ÉDUCATIVES P12 À 13

Un comité de suivi pour la réforme / 3^e prépa-métiers / Apprentissage en LP / Chef-d'œuvre en CAP

GRAND ANGLE P14

Nouveaux programmes d'Histoire-géographie / Le "tout digital"... à marche forcée / Stop aux violences sexistes et sexuelles

LECTURE P15

La FSU dans la cour des grands / Une loi pour les retraites



38 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS

Tél. : 01 45 65 02 56

snupe.national@wanadoo.fr

www.snupe.fr

Directeur de la publication :

Axel Benoist

Collaboratif : Frédéric Allègre,

Patrick Bernard,

Marie-Caroline Guérin, Isabelle

Lauffenburger, Paul Lebourg.

Crédits photo : P. Bernard,

M.-C. Guérin, Pellicam,

M. Roux, Troud.

PAO : Studio Sevillanes

N° CP : 1223 S 05844

ISSN : 1762-2808 - 1 €

Régie publicitaire :

Com D'Habitude Publicité,

Tél. : 05 55 24 14 03 - clotilde.

poitevin@comdhabitude.fr

Imprimerie :

Compedit Beauregard

ZI Beauregard BP39

61600 La Ferté Macé

Encart : Bulletin d'adhésion

IMPOSER UNE HAUSSE DES SALAIRES :

UNE URGENCE SOCIALE

Quand certain-es jettent le discrédit sur notre investissement avec nos supposés 6 mois de vacances, d'autres prétendent que nous serions trop payés. Ces mensonges sont graves. Le gel de la valeur du point d'indice que nous subissons depuis plus de 10 ans réduit, année après année, notre pouvoir d'achat. Des collègues qui entrent dans le métier peuvent percevoir la prime d'activité – mesure qui relève des dispositifs de lutte contre la pauvreté. Les enseignant-es avec 15 ans d'ancienneté

sont au plus bas de l'échelle en comparaison avec les collègues européens. Quant à celles et ceux proches de la retraite, ils terminent leur carrière usés-es et fatigués-es. Le SNUEP-FSU exige un rattrapage immédiat de la perte du pouvoir d'achat, des mesures fortes pour une reconnaissance salariale de nos qualifications, et des dispositifs permettant de réduire notre charge de travail. Pour nous faire entendre, engageons un rapport de force pour obliger le ministre à augmenter tous les personnels.

Pourtant dénoncée par toutes les organisations syndicales, la loi Fonction publique s'applique. Des garanties statutaires volent en éclats, les services rendus aux publics s'amenuisent. Les situations individuelles concernant l'avancement et les mutations ne seront plus ni discutées, ni défendues collectivement par vos élu-es paritaires. Notre modèle social est mis à mal. Le SNUEP-FSU continue de dénoncer cette loi. Il défend un modèle de traitement équitable entre agent-es, des emplois statutaires, une amélioration des conditions de travail et salariales et une véritable médecine du travail dans l'Éducation nationale.

Le projet de réforme des retraites est défavorable à la grande majorité de la population. Les enseignant-es font partie des plus gros perdant-es. Dès maintenant, le SNUEP-FSU appelle les personnels à se rendre aux stages syndicaux et aux réunions publiques d'information. Nous devons nous organiser pour sauvegarder notre système par répartition et imposer un autre système plus favorable pour toutes et tous, qui réduise les inégalités existantes. Le rapport de force majoritaire est à construire pour empêcher ce gouvernement de diminuer nos pensions et d'allonger encore notre temps de travail.

Nos critiques sur les dispositifs de la réforme de la voie pro sont nombreuses : notre charge de travail s'est considérablement alourdie sans plus-value pour les élèves. Alerté par le SNUEP-FSU, le CHSCTM a confirmé par son vote que la réforme présente des risques majeurs pour notre santé. Ne restez pas seul-es face aux pressions des hiérarchies, contactez des militant-es du SNUEP-FSU.

Le SNUEP-FSU, en intersyndicale, a lancé une grande enquête afin de recueillir vos avis et porter, les préoccupations et la parole des PLP dans le comité de suivi de la réforme. Répondons en nombre et continuons, ensemble, à construire, dans les établissements et les stages, des perspectives d'action.

SIGRID GÉRARDIN

Co-secrétaire générale

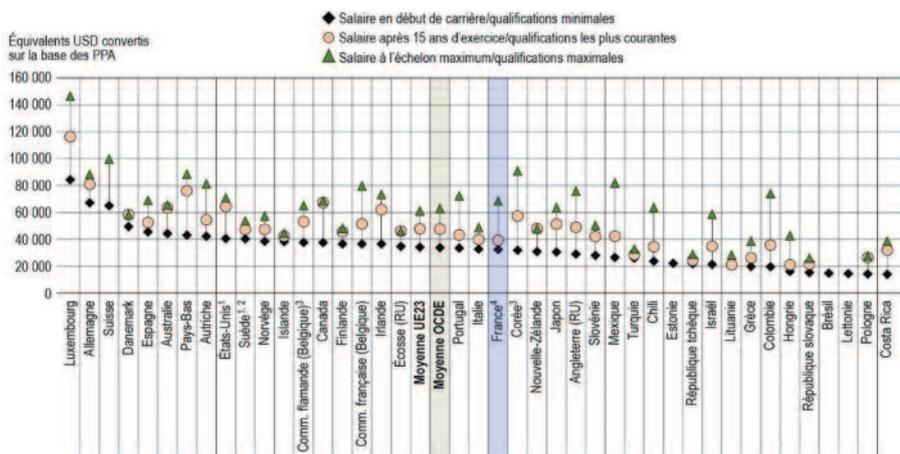
Avec émotion et colère, le SNUEP-FSU rend hommage à Christine Renon et aux collègues qui décident d'en finir face à la dégradation permanente de leurs conditions de travail. Plus jamais ça.

L'EXIGENCE D'UNE AUGMENTATION DES SALAIRES

Les salaires des enseignant·es font régulièrement l'actualité depuis la rentrée. De l'annonce par le ministre Blanquer d'une augmentation de 300 € en 2020, à la diffusion d'un montant de rémunération abracadabrantesque par plusieurs médias. Certains voudraient jeter l'opprobre sur une profession à la paupérisation latente qu'ils ne s'y prendraient pas autrement. Loin des coups de communication, regardons de plus près notre rémunération.

SALAIRE STATUTAIRE ANNUEL DES ENSEIGNANT·ES DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS, EN ÉQUIVALENTS USD CONVERTIS SUR LA BASE DES PARITÉS DE POUVOIR D'ACHAT

Les pays et économies sont classés par ordre décroissant du salaire en début de carrière des enseignants du premier cycle du secondaire ayant les qualifications minimales.



1. Salaire effectif de base.
2. Salaire à l'échelon maximum avec les qualifications minimales, et non les qualifications maximales.
3. Salaire à l'échelon maximum avec les qualifications les plus courantes, et non les qualifications maximales.
4. Inclut la moyenne des primes fixes au titre des heures supplémentaires.

OCDE, Regards sur l'éducation, 2019

« POUR LE SNEP-FSU, IL Y A URGENCE À RATTRAPER LE RETARD ACCUMULÉ ET À RAMENER NOS SALAIRES AU NIVEAU DES AUTRES CADRES FRANÇAIS. »

Lors de la publication du rapport sur la réforme des retraites, E. Macron s'est empressé de reconnaître que les enseignant·es seraient lésé·es. L'abandon des six derniers mois pour le calcul de la pension au profit de l'ensemble de la carrière et le passage au système par point signent une baisse conséquente des pensions (400 € à 900 € par mois). Celle-ci est aussi la conséquence du faible niveau des salaires, le système actuel de pension le compensant pour que nous partions avec des pensions se rapprochant de celles des autres cadres. Afin de couper court au débat public sur la faiblesse de nos rémunérations, le ministre Blanquer a annoncé une augmentation de notre traitement. Or le gouvernement Macron-Philippe a déjà repoussé d'une année cette mesure du

PPCR qui avait été engagée par le précédent gouvernement sous la pression des syndicats, notamment de la FSU. Ces 300 € bruts annuels ne combleront pas le retard accumulé ces 30 dernières années, le salaire net des PLP ayant diminué de près de 15 points depuis le début des années 90. Cette baisse résulte de la répétition du gel de la valeur du point d'indice, entrecoupé de faibles augmentations inférieures à l'inflation et de l'accroissement des prélèvements obligatoires (CSG, pension civile...). Ainsi, nous subissons un décalage toujours croissant entre notre niveau de qualification et notre rémunération.

UN MÉTIER DÉCLASSÉ

L'OCDE souligne depuis quelques années la diminution du revenu des enseignant·es français·es. De 2000 à 2010, leurs salaires diminuaient quand ceux des enseignant·es des autres pays de l'OCDE avaient une croissance

3850 EUROS : UN VRAI FAUX SALAIRE DE PROF !

LCI annonce le 11 septembre une rémunération mensuelle moyenne de 3 850 euros. Une vague furieuse d'enseignant·es conteste cette somme mirobolante sur les réseaux sociaux et va jusqu'à dévoiler des fiches de paie. *Les Échos* parle du salaire de prof plus élevé en France qu'ailleurs et *20 Minutes* dit le contraire. *Le Monde* précise le 13 septembre que le calcul de l'OCDE, qui pondère en fonction du pouvoir d'achat du pays et passe par le dollar, arrive à un salaire brut de 3 270 euros et 2 520 euros net par mois. Discrediter les enseignant·es est un sport courant au mépris des réalités.

sensible. Quand en 2013, après un recul découlant de la crise mondiale, les salaires sont repartis à la hausse dans les autres pays de l'OCDE, cela n'a pas été le cas en France.

La diminution du pouvoir d'achat est telle qu'aujourd'hui un-e enseignant-e stagiaire au 1^{er} échelon peut désormais prétendre à la prime d'activité à hauteur de 40 €, une prime destinée aux revenus modestes. Le sujet de notre rémunération est donc plus large que les seules questions soulevées par la réforme des retraites.

UN ÉCART AVEC LES AUTRES CADRES À COMBLER

Dans son rapport *Regards sur l'éducation 2019*, l'OCDE souligne le décrochage de nos salaires statutaires de 2000 à 2018. Il nous faut donc travailler plus pour gagner la même chose (en nous imposant une 2^e heure supplémentaire) alors que nos classes sont nettement plus chargées et que le travail en dehors de la classe ne fait que croître.

En début de carrière, les enseignant-es français-es gagnent en moyenne 7 % de moins que la moyenne des pays de l'OCDE. Si cet écart tombe à 2 % en fin de carrière, il grimpe jusqu'à 22 % après 15 ans d'ancienneté. C'est en milieu de carrière que l'inégalité salariale européenne est la plus criante.

Le silence du ministre lors de la diffusion de l'infox sur les 3 850 € mensuels, illustre sa déconsidération crasse vis-à-vis de nos professions. Pour le SNUEP-FSU, il y a urgence à rattraper le retard accumulé et à ramener nos salaires au niveau des autres cadres français (25 % d'écart selon l'INSEE).

L'augmentation de la valeur du point d'indice, l'accélération des déroulés de carrière et une véritable reconnaissance salariale de nos qualifications professionnelles sont nécessaires pour améliorer significativement nos salaires. Nous devons tout-es terminer notre carrière à l'indice le plus élevé de la classe exceptionnelle. ■

Axel BENOIST

FORMATION CONTINUE ORGANISATION DE LA MISE AU PAS ?

Le ministre vient de publier son schéma directeur de la formation continue, qui sera mis en œuvre entre 2019 et 2022.

Si l'on peut se réjouir de l'intérêt porté à la formation continue pour tous les personnels, les inquiétudes existent. Dès la présentation des principes guidant la formation continue, il est réaffirmé que le présentiel ne doit plus être le seul moyen de formation, ouvrant grand la porte à la formation hors temps de travail, notamment 5 jours par an pendant les vacances de classes (décret n° 2019-935 du 6 septembre 2019). Les axes de formation posent également question. Les axes 1 et 2, seront obligatoires : toutes les agent-es devront avoir été formé-es sur tout ou partie de ces axes avant 2022. Le 1^{er} est centré sur les grandes réformes Blanquer avec, pour la voie pro, la valorisation des filières et l'accompagnement des évolutions de la filière GA. Il s'inscrit aussi dans la logique de la loi *École de la confiance* avec deux actions de formation directement liées à son article 1 : déontologie de la Fonction publique, culture juridique et fondamentaux du droit de la FP. Pour le SNUEP-FSU, le risque est grand d'une tentative de formatage des personnels. L'axe 2 reprend, dans ses priorités, des éléments propres à la vision du ministre : apprentissage des fondamentaux, numérique, approche par les sciences cognitives, évaluation des élèves et des EPLE, etc. L'axe 3 « être accompagné dans ses évolutions professionnelles » reste le parent pauvre. Il doit représenter 10 à 20 % du budget formation des académies, dans la limite des budgets disponibles. **Pour le SNUEP-FSU, ce schéma caractérise une formation continue au diapason de la politique ministérielle et déconnectée des besoins des personnels.** ■

Fabien MÉLANIE



1 506,72 €

LE SALAIRE NET AVANT IMPÔT D'UN-E PLP OU CPE DÉBUTANT-E EN 2016, SOIT 1,25 SMIC. AU DÉBUT DES ANNÉES 80, CE RAPPORT ÉTAIT DE 2, CE QUI DONNERAIT AUJOURD'HUI 2411 €.

1 910 €

SALAIRE NET MOYEN (INDEMNITÉS ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES INCLUES) D'UN-E PLP DE MOINS DE 30 ANS.

2 991 €

SALAIRE NET MOYEN (INDEMNITÉS ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES INCLUES) D'UN-E DE PLUS DE 50 ANS.

14,4 %

PART DES INDEMNITÉS ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES DANS LE SALAIRE.

20 €

INDEMNITÉ POUR UNE HEURE DE FORMATION PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES SOIT MOITIÉ MOINS QU'UNE HSE POUR UN-E PLP CLASSE NORMALE.

- 25 %

C'EST L'ÉCART ENTRE LES MONTANTS MOYENS D'INDEMNITÉ POUR MISSION PARTICULIÈRE (IMP) PERÇUS PAR LES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES ...

RH DE PROXIMITÉ

DÉRÉGLEMENTATION, TENSIONS ET INIQUITÉS

Publiée le 17 juillet dernier, une circulaire généralise la mise en place des services de ressources humaines de proximité déjà expérimentés dans quelques académies. Ces services constituent-ils réellement une nouvelle aide en direction des agent-es ?

La fin des règles statutaires nuit gravement à la santé



« À LA RENTRÉE 2019, LA PLATEFORME "PROXIRH" DEVAIT ÊTRE ACCESSIBLE À TOUS LES PERSONNELS DE L'ACADÉMIE MAIS JE CHERCHE ENCORE COMMENT LA TROUVER ? À CE JOUR, AUCUN LIEN SUR LE SITE DE L'ACADÉMIE NI SUR CELUI DES INSPECTIONS ACADÉMIQUES. ET D'AILLEURS AUCUNE MENTION DE L'EXISTENCE DE CE "PROXIRH" ! Y AURAIT-IL UN PROBLÈME DE MOYENS ? »

Daniel J.

PLP Génie thermique
à Oullins (69)

Présentés comme une réponse au #pasdevague, les services de ressources humaines de proximité doivent constituer un réseau d'interlocuteurs de premier niveau que chaque agent-e relevant du ministère de l'Éducation nationale peut consulter. Au terme de 2 à 3 années de déploiement, il a été annoncé que chacun-e devrait pouvoir bénéficier d'un interlocuteur ou d'une interlocutrice RH dans un rayon de 20 minutes autour de son établissement. Le premier contact

avec ces services de RH devrait se faire par l'intermédiaire d'une application informatique déjà expérimentée dans l'académie de Lyon.

Ces ressources sont présentées comme habilitées à répondre à un panel très diversifié de demandes des agent-es. Mobilité, évolution de carrière, problèmes d'ordre professionnel ou personnel, soutien RH aux personnels d'encadrement, médiation et prévention des conflits... autant de missions pour un profil de poste qui paraît « fourre-tout » et laisse craindre un chevauchement avec les missions de personnels déjà en poste comme les assistant-es de service social des DSDEN ou les conseiller-es mobilité carrière. La question budgétaire n'ayant pas clairement été abordée, on peut penser à un redéploiement des personnels en poste plutôt qu'à de réelles embauches.

Concernant la prévention et la médiation des conflits et étant donnée la logique géographique, un-e même agent-e RH devra assurer l'écoute et gérer les conflits auprès des différent-es protagonistes. On peut se poser la question de la confiance qui leur sera accordée par les personnels – par exemple par un-e enseignant-e en conflit avec son ou sa proviseur-e – et du respect de la confidentialité. Sans parler de l'inconfort de la situation.

Le SNUEP-FSU dénonce la mise en place de ces services. Prolongements de la loi Fonction publique, leur but est en effet de faire sauter toutes les normes statutaires afin de développer une gestion individualisée des situations des agent-es et de forcer les mobilités (y compris hors de la FP) ; tout cela sans que l'égalité de traitement entre agent-es ne puisse être contrôlée par les syndicats et par les instances paritaires. ■

Bérénice COURTIN

TITULAIRES, CONTRACTUEL-LES : UN MÊME SERVICE HEBDOMADAIRE

Les textes sont clairs. Les obligations réglementaires de service sont les mêmes pour tous les PLP, titulaires ou non. Elles sont hebdomadaires. En cas d'absence d'une classe, pour une sortie par exemple, aucun rattrapage de cours ne peut être imposé par le ou la chef-fe d'établissement. On ne peut demander à un-e PLP de faire davantage d'heures une semaine en prévision des PFMP de ses classes et un-e contractuel-le ne peut se voir imposer un contrat d'une quotité inférieure aux heures présentes sur son emploi du temps au motif de l'absence des élèves lors des PFMP, d'autant qu'en tant que membre de l'équipe pédagogique, il ou elle doit assurer leur suivi. **Contactez le SNUEP-FSU si nécessaire.**

FONCTION PUBLIQUE

Une régression statutaire inouïe

La loi de *Transformation de la Fonction publique* du 6 août 2019 fait voler en éclats des dispositions statutaires qui organisaient des garanties collectives. Elle aura des conséquences concrètes pour les PLP et les laisse à la merci de l'arbitraire de l'administration.

Concernant la représentation des personnels, des compétences essentielles des CAP sont supprimées. Dès le 1^{er} janvier 2020, les opérations de mutations n'en feront plus partie. Le recours à un barème n'aura qu'une valeur indicative pour le classement des demandes et une durée minimale d'affectation de 5 ans pourra être imposée avant de pouvoir muter. Les collègues candidat-es à

mutation ne pourront être défendus par un-e représentant-e d'un syndicat représentatif que lors des recours.

Au 1^{er} janvier 2021, les avancements et les promotions seront à leur tour retirés des compétences des CAP. Puis fin 2022, les CHSCT fusionneront avec les Comités techniques (CT) dans les futurs Comités sociaux, en perdant des compétences. Ces mesures sont destinées à réduire les droits des personnels et casser l'action syndicale. Mais le SNUEP-FSU continuera à conseiller et défendre les collègues. Il le fera fort de l'expertise de ses militant-es et en s'appuyant sur les élu-es de la FSU, présent-es dans tous les CT. ■

Agnès BERNADOU

LE CHIFFRE CLÉ

- 440

LE NOMBRE D'EMPLOIS SUPPRIMÉS DANS LE SECOND DEGRÉ PUBLIC (0 DANS LE PRIVÉ) AU BUDGET 2020, SOIT 1320 POSTES À LA RENTRÉE PROCHAINE, COMPENSÉS PAR UNE AUGMENTATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES POUR MAINTENIR LE VOLUME D'ENSEIGNEMENT...

LE SNUEP-FSU AGIT POUR LES PERSONNELS

Le CHSCTM confirme les risques psycho-sociaux liés à la réforme

Dès la publication en mai 2018 du dossier de presse du ministre sur la réforme de la voie professionnelle, le SNUEP-FSU n'a cessé de dénoncer partout que cette réforme allait engendrer une charge de travail accrue, voire intenable, au fur et à mesure qu'elle s'appliquerait sur la totalité des classes. Le ministre est resté sourd à ces avertissements, mais le SNUEP-FSU ne lâche rien. Dès cette première année de mise en œuvre, le SNUEP-FSU a alerté l'instance compétente : le CHSCT ministériel. Le 5 septembre dernier, à la majorité des votant-es, le CHSCTM a confirmé que les dispositifs vont impacter lourdement la santé physique, mentale et sociale des personnels et qu'ils auront des conséquences graves sur leur vie professionnelle comme personnelle. Dès lors, le ministre a deux mois



© M.-C. Guérin

pour répondre explicitement au CHSCTM qui en demande le retrait. Ce vote décisif confirme aussi que la responsabilité des difficultés rencontrées dans les établissements est imputable à la réforme elle-même. Le SNUEP-FSU rappelle que cette responsabilité ne peut et ne doit en aucune façon être renvoyée par qui que ce soit sur les personnels. ■

Sigrid GÉRARDIN

RÉGIME PAR POINTS : GROSSES PERTES !

Le 12 septembre dernier, le Premier ministre faisait son discours de présentation de la future réforme des retraites devant le CESE¹ en exposant le calendrier :

- ➔ Saisie du COR² pour une étude d'impact d'ici le mois de novembre.
- ➔ Concertation avec les organisations syndicales jusqu'à fin octobre.
- ➔ Mise en place d'une consultation citoyenne sur plateforme numérique dès octobre.
- ➔ Présentation du projet de loi en mars 2020 pour un vote fin juin 2020.
- ➔ Mise en application dès le 1^{er} janvier 2025 voire 1^{er} janvier 2021 sur 15 ans.
- ➔ Mise en place totale pour le 1^{er} janvier 2040 au plus tard.

L'objectif étant de maintenir une enveloppe constante (14 % du PIB) et sachant que le nombre de retraités va augmenter, les pensions ne pourront que baisser. D'autre part, le gouvernement explique que la valeur de service du point qui détermine le montant de la pension pourra évoluer suivant la démographie et le contexte économique. La promesse de maintenir cette valeur à 0,55 € jusqu'en 2040 ne pourra donc pas être respectée. La valeur d'achat du point restera quant à elle à 10 €.

Face à ces mensonges, les diverses simulations montrent une forte baisse des pensions des enseignant-es dans le futur régime, allant de -700 à -900 € par mois pour une carrière complète. ■

Frédéric ALLÈGRE

1. Conseil économique social et environnemental

2. Conseil d'orientation des retraites

Dominique, PLP, devant faire 172 trimestres dans le régime actuel et finissant sa carrière au 6^e échelon HC, ses pensions nettes seront de :

Âge de départ	Régime actuel	Régime par points
64 ans et 168 trimestres	2365,58 €	1601,99 €
63 ans et 164 trimestres	2241,07 €	1475,33 €
62 ans et 160 trimestres	2015,78 €	1353,57 €

Calculs effectués sans HSA et avec prime ISOE fixe (si 2 HSA sur toute la carrière environ 100€ net de plus).

VIE SCOLAIRE

PLAN VIOLENCE : PAS DE RÉPONSE SUR LE FOND



Lycée É. Lemoine, Paris © M.-C. Guérin

« UN PLAN QUI PLACE LE RÉPRESSIF AVANT L'ÉDUCATIF AU DÉTRIMENT DES ÉQUIPES DE VIE SCOLAIRE. »

Bien connue des professeur-es comme des élèves, la vie scolaire est incontournable dans les établissements où elle assure le lien avec les familles, organise la vie de l'élève en dehors des plages de cours et offre un relais aux enseignant-es en cas de problèmes disciplinaires. C'est souvent ce dernier point qui est retenu par le ministère et mis en avant dans son plan violence, négligeant ainsi la nécessaire mission éducative exercée par les CPE et AED.

Dossier réalisé par :
Frédéric Allègre, Agnès Bernadou,
Bérénice Courtin, Patrice Mendy,
Pascal Michelon, Andrée Ruggiero

Annoncé après le braquage d'une PLP dans un lycée de l'académie de Créteil en octobre dernier, et la diffusion virale du #pasdevague sur les réseaux sociaux, le plan violence a été publié le 3 septembre dans une circulaire complétant les décrets n° 2019-906, n°2019-908 et 2019-909 du 30 août relatifs à la discipline dans les établissements d'enseignement du 2^d degré.

Composé de 4 axes, il dit favoriser le « respect d'autrui », « condition du bonheur collectif et de l'épanouissement de chacun », mais bonheur exercé par la répression et la sanction systématiques... en particulier quand les incivilités sont exprimées à l'égard des adultes de l'établissement. En effet, les incivilités et violences entre élèves ne sont évoquées qu'en creux. Si la prise en compte des conditions de travail des enseignant-es et de la violence subie est indispensable, il n'est pas acceptable que les chef-fes d'établissement fassent la sourde oreille lorsque des faits leur sont signalés. La réponse répressive n'est pas toujours adaptée et peut nuire au travail quotidien des vies scolaires, à leur travail éducatif auprès des élèves et de leurs familles.

→ **Le 1^{er} axe concerne le renforcement des mesures disciplinaires et leur suivi dans les collèges et lycées.** Il est question d'une simplification des procédures disciplinaires, en particulier les conseils de discipline, et d'une prolongation des délais de conservation des sanctions dans les dossiers des élèves. La révocation du sursis devient automatique au premier manquement de l'élève et le maintien du sursis est d'une durée égale à celle de la conservation de la sanction.

→ **Le 2^e axe parle d'un renforcement de la protection des personnels.** Il contraint l'institution à apporter une réponse lors du signalement de toute atteinte à un personnel et reconnaît le statut juridique de « personne chargée d'une mission de service public » aux personnels des EPLE, aggravant les sanctions pénales lors d'une atteinte à leur rencontre. En outre, l'information au sujet des droits des personnels et des moyens à leur disposition en cas d'agression doit être rendue plus accessible.

→ **Le 3^e axe concerne la prise en charge des élèves « hautement perturbateurs »**

et poly-exclus et le dernier axe évoque la nécessité d'organisations adaptées aux enjeux. On y trouve : la mise en place d'équipes mobiles mixtes d'intervention scolaire, en lien avec l'ARS, qui pourraient venir en soutien aux équipes pédagogiques ; la possibilité d'inscrire les élèves exclu-es définitivement de leur établissement dans des classes relais, sans l'autorisation des parents (cf. « Parole de CPE ») ; la responsabilisation des parents, notamment au travers du protocole d'accompagnement et de responsabilisation des parents (Par) signé par la famille et le Dasen, en présence du ou de la chef-fe d'établissement. Les Dasen devront se doter d'une cellule de lutte contre les violences scolaires et d'un-e référent-e. Ils devront aussi transformer, d'ici à 2022, les internats relais en internats tremplins pour y recevoir ces élèves.

Le SNUEP-FSU s'inquiète d'un plan qui place le répressif avant l'éducatif au détriment des équipes de vie scolaire qui assurent un travail de terrain quotidien efficace insuffisamment reconnu et avec des moyens humains trop restreints. Il alerte sur le risque d'appliquer une justice qui serait expéditive, favorisée par un raccourcissement des délais de convocation des conseils de discipline. ■

SIMPLIFICATION ET RENFORCEMENT DU DISCIPLINAIRE, OU PAS...

Les procédures disciplinaires sont simplifiées. Les délais de convocation du Conseil de discipline sont réduits de 8 à 5 jours, avec une nouvelle convocation possible à 5 jours au lieu de 8 si le quorum n'est pas atteint. Désormais, seul-e l'élève mis-e en cause et ses représentant-es sont convoqué-es par lettre recommandée. Le blâme et les mesures de responsabilisation sont obligatoirement conservés un an dans le dossier administratif. L'exclusion temporaire est désormais conservée 2 ans. Enfin, le sursis court jusqu'à la fin de la deuxième année scolaire. Au final, rien de concret pour les équipes éducatives et surtout pas de moyens humains.

PAROLE DE CPE

Lucie Fégard,
CPE au collège
Charles Brochen
de Pontrioux (22)



© DFR

Il n'existe pas « d'élèves perturbateurs » mais des élèves rencontrant des problèmes de comportement. Dans mon métier d'éducatrice, cette distinction est importante. Il ne s'agit pas de juger le jeune mais bien ses actions.

Il est indispensable de travailler sur la cause de ces comportements « violents », « perturbateurs ». L'écoute du jeune, de son histoire est primordiale. Pour cela, il faut bien sûr du temps, du personnel de vie scolaire formé, bienveillant et compétent. Réussir à construire dans le quotidien une relation de confiance avec le-la jeune, travailler sur les compétences psycho-sociales, sur l'estime de soi sont des approches qui doivent être privilégiées. La plupart de ces élèves dits « perturbateurs » se sentent exclus des apprentissages scolaires mais également de l'école toute entière. Leurs familles aussi d'ailleurs. Il est essentiel de collaborer étroitement avec les familles, d'expliquer nos décisions, de les soutenir, de chercher ensemble des solutions, sans jugement. Se passer de l'accord de la famille pour affecter un-e jeune en classe relais est une erreur. Cela apparaîtra comme une sanction et non comme une solution éducative. À noter que dans les zones rurales, le problème n'est pas la signature ou l'adhésion de la famille, mais celui des transports jusqu'à la classe relais. Sans transports, c'est la déscolarisation qui attend le-la jeune, et une nouvelle fois ce sentiment d'exclusion. ■

UNE REMISE EN CAUSE PERMANENTE DES MISSIONS

Le référentiel de compétences de juillet 2013 actualise les missions des CPE dans le cadre du projet d'établissement. Leurs responsabilités se répartissent dans les trois domaines que sont la politique éducative de l'établissement, le suivi des élèves et l'organisation de la vie scolaire.



Lycée É. Lermontov, Paris © M.-C. Guérin

La participation des CPE à la politique éducative de l'établissement est essentielle. Le SNUEP-FSU rappelle que la CPE a vocation à donner des conseils à la direction et aux membres de la communauté scolaire sans toutefois faire partie de l'équipe de direction.

Le SNUEP-FSU regrette que la dimension animation de la vie lycéenne, d'éducation à la citoyenneté de la fonction soit souvent sous-évaluée. La prévention est indispensable pour améliorer le climat scolaire. Les outils existent avec la Maison des lycéens, le Conseil de la vie lycéenne, ses instances académiques et nationale. Mais selon les priorités des différents ministres ou selon l'actualité du moment, cette mission connaît des périodes successives d'accélération brutales et des coups de freins. Alors qu'actuellement l'animation de la vie lycéenne et la formation des délégués, des élus au différentes instances CA, CVL, CAVL, CNVL sont laissées à l'abandon, le ministère crée par démagogie des éco-délégués. Le SNUEP-FSU

attend du ministère plus de cohérence, de rigueur et de stabilité dans le pilotage. La CPE doit assurer le suivi pédagogique et éducatif individuel et collectif des élèves. La politique gouvernementale n'apporte aucun soutien aux CPE dans leur travail de suivi et de gestion difficile des élèves au quotidien. Le SNUEP-FSU dénonce cette politique qui constitue un véritable démantèlement du travail des équipes. Celles-ci s'investissent et cherchent à fonctionner mais le ministère réduit constamment leurs moyens.

Ainsi dans les académies qui cumulent difficultés sociales et particularités de zones d'éducation dites sensibles, le climat scolaire ne cesse de se dégrader. Le SNUEP-FSU dénonce le décalage criant entre les moyens humains et les besoins éducatifs.

Un rapport de l'inspection générale des finances en mars 2019 remettait encore en cause le temps de travail des CPE. Le SNUEP-FSU rappelle qu'une CPE ne peut pas percevoir d'heure supplémentaire et qu'il-elle doit travailler 35 heures toutes tâches comprises.

Le SNUEP-FSU réclame une meilleure reconnaissance des tâches éducatives et d'animation, la CPE fait souvent du bénévolat. Les CPE peuvent assurer des missions particulières définies par le décret du 27 avril 2015 et la circulaire du 29 avril 2015. Ils-Elles perçoivent à ce titre une indemnité pour mission particulière conformément aux dispositions précitées. Le SNUEP-FSU a contribué à la mise en place de ce dispositif pour les CPE.

Le SNUEP-FSU constate encore beaucoup de points de tension, en ce qui concerne les postes logés en NAS, les astreintes et les services d'internat. Devant des injonctions et blocages, rappelez les textes réglementaires et au besoin faites appel aux représentant-es du SNUEP et de la FSU. ■

SERVICE CIVIQUE

Depuis 2015, l'Éducation nationale peut recruter des jeunes en service civique. Âgés de 18 à 25 ans, ils et elles sont embauchés pour une période de 8 mois. Mais ces embauches ne peuvent se faire que pour des missions précises, définies par le ministère. Il ne peut donc s'agir de les substituer aux AED en profitant du coût moindre qu'ils et elles représentent. En LP, on peut retrouver ces jeunes sur des missions de lutte contre le décrochage scolaire, pour animer les temps libres des élèves, pour contribuer à l'inclusion des élèves, pour des projets culturels, artistiques, sportifs ou promouvoir des actions ou des projets relatifs au développement durable.

ASSISTANT·ES D'ÉDUCATION

DES MISSIONS TOUS AZIMUTS...

Les AED, contractuel·les les plus précaires de la Fonction publique, voient leurs missions sans cesse élargies. Ces dernières ne peuvent se substituer aux missions des enseignant·es comme surveiller des examens ou des évaluations liées au CCF.

Les AED participent à l'encadrement et au suivi des élèves :

- Fonctions de surveillance
- Encadrement des sorties scolaires
- Accès aux nouvelles technologies
- Appui aux documentalistes
- Encadrement et animation des activités de la maison des lycéens
- Aide aux devoirs
- Animation auprès des élèves internes
- Participation au dispositif « École ouverte »

Les AED peuvent être mis·es à disposition des collectivités territoriales par convention, pour participer aux activités éducatives, sportives et culturelles qu'elles organisent.

La quotité horaire des AED est variable selon le statut d'étudiant ou non, et selon la durée du service (de 39 à 45 semaines). La durée générale de service est de 39 semaines (36 semaines pour les élèves).

Pour les semaines au-delà de la 36^e, les missions sont administratives et dépendent de la nature et de la taille de l'établissement scolaire.

La durée annuelle de travail des AED, fixée par le statut de la Fonction publique, est de 1607 heures et peut être modifiée

par l'application du crédit formation (200 h sur l'année). Dans ce cas, l'AED doit justifier d'une formation validée par l'autorité académique uniquement.

Assistant·e d'éducation service de 39 semaines	Temps complet	Mi-temps
Sans formation	41 h 10	20 h 35
Avec crédit formation	36 h	18 h

La complexité et la diversité des situations possibles sont souvent sources de litiges. Le SNUEP-FSU recommande fortement aux AED de ne pas rester isolé·es. Le SNUEP-FSU exige une revalorisation de la fonction et de la rémunération des assistant·es d'éducation.

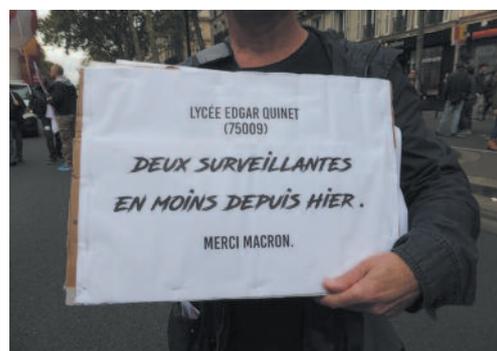
Le SNUEP-FSU réclame l'instauration d'un coefficient d'encadrement (1 AED pour 40 élèves), l'attribution des indemnités REP et REP+ dont ils sont encore exclus, des garanties respectées concernant les missions et un accompagnement en fin de contrat. ■

NOS MANDATS

Lors de son congrès national à Bourges en 2017, le SNUEP-FSU a réaffirmé ses exigences pour les CPE et AED :

- La création d'une agrégation pour les CPE.
- La mise en place d'un système de compensation des dépassements horaires.
- La suppression du service de petites vacances.
- La création de postes pour obtenir un taux d'encadrement d'un·e CPE pour 250 élèves.
- La création de postes pour obtenir un taux d'encadrement correspondant à 1 AED pour 40 élèves.
- Pour les AED, de meilleures conditions de service pour les étudiant·es et des garanties respectées concernant les examens et concours, un accompagnement en fin de contrat.
- La possibilité d'aménagement des services au cours de la carrière.
- L'étiquetage des postes logés lors du mouvement.
- L'application stricte des astreintes des personnels logés pour nécessité absolue de service (NAS) toutes catégories confondues.
- La constitution d'équipes de vie scolaire stables constituées de personnels formés, qualifiés, avec des perspectives d'évolution.
- La mise en adéquation des épreuves et des attendus du concours avec le référentiel de compétences professionnelles.
- L'augmentation du nombre de postes aux concours et l'arrêt du recours à des personnels non-titulaires sur les postes vacants.
- Une réelle politique éducative pour les élèves et en particulier celles et ceux des zones difficiles.
- Une politique plus ambitieuse et volontariste pour ce qui est une des dimensions les plus valorisantes du métier de CPE.
- La création d'une inspection spécifique issue du corps des CPE.

Pour le SNUEP-FSU, l'embauche d'un nombre suffisant de CPE et d'AED est primordiale à l'amélioration des conditions de vie, de travail et d'études dans les établissements scolaires. ■



© M.-C. Guérin

AED pré-pro

Un décret paru le 24 septembre 2019 rend possible le recrutement d'AED en contrat de professionnalisation. Si ces personnels portent le nom d'AED, ils ont en revanche des missions bien différentes des autres AED et ne sont pas destinés à venir renforcer les rangs des vies scolaires. Recruté·es à partir de la L2 et pour une durée de 3 ans, il s'agit

d'étudiant·es qui se destinent à préparer les concours enseignants. Leur contrat, d'une quotité de 8 heures hebdomadaires, concerne des missions pédagogiques, qui, au fil des années, peuvent les conduire à être en responsabilité face à des classes (cf. J111). Ces AED pré-pro ne devraient pas être face aux élèves de LP pour le moment. Le SNUEP-FSU n'est pas favorable à ce dispositif qui n'offre pas des conditions satisfaisantes pour réussir les concours. ■

UN COMITÉ DE SUIVI POUR LA RÉFORME

LE SNUEP-FSU Y DÉFENDRA L'INTÉRÊT DES PLP

Pour tenter de répondre à la contestation et aux mobilisations qu'il a engendrées, le ministère met en place un comité de suivi de la transformation de la voie professionnelle. Sans être dupe de la manœuvre, le SNUEP-FSU y mettra son grain de sel.



LP Saint-Exupéry, Limoges © Martial Roux

Selon le ministère, ce comité doit permettre « d'observer l'effectivité et la qualité du déploiement des (...) modalités pédagogiques ou d'organisation mises en place (...) au sein des LP et d'identifier les bonnes pratiques et points de vigilance rencontrés ». Il pourra « préconiser tout ajustement utile à cette transformation suite aux observations (...) et aux propositions des acteurs ». Ces propositions pourront être prises en compte lors des instances ministérielles.

Clairement, ce comité ne permettra pas d'obtenir l'abrogation de la réforme. Le SNUEP-FSU continuera donc à construire le rapport de force nécessaire pour y parvenir, comme en atteste son alerte au CHSCTM (cf. p.7). Mais il est hors de question de laisser la parole aux seuls responsables du ministère, accompagnés des rares organisations favorables à la réforme.

C'est pourquoi le SNUEP-FSU y siègera pour dénoncer tous les effets néfastes de la réforme. Il en profitera pour revendiquer des améliorations sur un certain nombre de points comme, par exemple,

favoriser les dédoublements en 2^{de}, donner davantage de temps aux disciplines, déduire le temps de concertation des heures de face-à-face pédagogique, revenir à des épreuves ponctuelles terminales, ou encore améliorer le « climat scolaire »...

Cependant, si les réponses apportées par le ministère, au gré des réunions, venaient à empêcher l'efficacité d'action de ce comité auprès des collègues et des élèves, le SNUEP-FSU n'hésitera pas à se retirer. ■

Franck FERAS

3^e PRÉPA-MÉTIERS

Sans échange préalable avec les organisations syndicales, la note de service définissant le cadre national des 3^e prépa-métiers a été publiée le 29 août dernier, veille de pré-rentrée. Elle précise que ces nouvelles 3^e se substituent aux 3^e prépa-pro à la rentrée 2019. Il est inadmissible qu'elle ne paraisse qu'à la veille de la rentrée !

Cette parution tardive ne doit pas se traduire par des pressions dans les établissements pour une mise en œuvre rapide. De plus, contrairement à ce qu'indique la note de service, les élèves doivent effectuer non pas une mais au moins deux semaines de stage ou immersion, dont une correspondant à la séquence d'observation (comme tous les élèves de 3^e), comme précisé dans l'arrêté du 10 avril 2019. C'est aussi cet arrêté qui fait référence pour les heures : il définit hebdomadairement l'organisation des enseignements, contrairement à la note de service qui entretient le flou en parlant de volume annuel. Cet arrêté, comme notre statut, permet de refuser toute annualisation imposée. L'organisation de la 3^e prépa-métiers relève d'un choix des équipes pédagogiques qui n'ont aucune obligation de suivre le vade-mecum qui reste un guide pédagogique. Outre l'imposition de méthodes pédagogiques, ce guide insiste sur la présentation de l'apprentissage mais pas de l'alternance scolaire. Nous PLP, faisons découvrir celle-ci et valorisons-la. ■

Axel BENOIST

CAP MULTICARTE

Une circulaire pose le cadre pour mettre en œuvre le CAP en 1, 2 ou 3 ans. Les équipes pédagogiques seront souvent sollicitées pour établir les parcours personnalisés et progressifs des élèves selon leurs besoins (positionnement, organisation pédagogique des PFMP et des examens). En ajoutant mixage des publics et des parcours, co-intervention et chef-d'œuvre, le tout sans moyens supplémentaires, il sera rapidement impossible de proposer un accompagnement réellement efficace pour les élèves. ■

Rafikha BETTAYEB

APPRENTISSAGE EN LP

MIXAGE : UNE MENACE RÉELLE

Les réformes de l'apprentissage et de la voie professionnelle vont entraîner une dégradation de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire dès cette rentrée 2019.

En voulant développer l'apprentissage dans l'EN, par l'implantation d'UFA dans tous les EPLE, le gouvernement s'enfoncé dans une vision étriquée du service public de formation. Seul le profit des entreprises et des branches patronales est pris en considération. Les jeunes sont méprisés : ils n'auront plus accès à une culture commune et sortiront du système éducatif sans les clés de compréhension du monde, compromettant ainsi leur émancipation citoyenne. La réduction des contraintes d'ouvertures de CFA et le financement au contrat vont faciliter la création de CFA privés qui viendront puiser des élèves dans nos établissements, mettant ainsi la pression sur les LP. Par conséquent la hiérarchie, en agitant le spectre de la fermeture des filières et des postes, fera pression sur les PLP pour accepter l'ouverture des UFA dans les EPLE et cette concurrence avec les formations scolaires contraindra au mixage des publics.

« IL EST ILLUSOIRE DE CROIRE QUE D'ACCEPTER DES APPRENTI-ES PERMETTRA LE MAINTIEN DES POSTES. »

Pour le SNUEP-FSU, le mixage est une menace, un non-sens et un dispositif à combattre car il dégrade les conditions d'études des élèves comme des apprenti-es et fait peser de lourdes menaces sur les conditions de travail des personnels (sur l'emploi, par l'annualisation des services ou par la différenciation pédagogique exacerbée). Il est illusoire de croire que d'accepter des apprenti-es permettra le maintien des postes. Les financements étant différents, aucune heure n'est abondée dans les DHG grâce aux apprenti-es. Le SNUEP-FSU appelle tou-tes les collègues à faire front face aux implantations d'UFA et à lutter collectivement contre l'arrivée des mixages dans nos LP. Seule une action collective permettra de refuser l'ouverture de classes mixées. ■

Jérôme DAMMEREY, Frédéric LALANNE

OUVERTURE D'UFA DANS UN LP

Avec l'application de la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* et son article L.6233-1, les enseignements dispensés par le CFA peuvent l'être dans un établissement d'enseignement au sein

d'une unité de formation par apprentissage. Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et le CFA. Et cette convention peut être signée de la seule initiative du/de la chef-fe d'établissement qui ne doit que l'exposer en Conseil d'administration. Ainsi, la hiérarchie peut imposer l'implantation d'une UFA dans tous les LP et SEP. Cependant, il reste dans les prérogatives du CA de donner son avis sur l'organisation pédagogique du lycée. Dans ce cadre, il reste possible de débattre et de s'opposer par un vote aux organisations intégrant une ouverture d'UFA. ■



Lycée H.Brisson, Vierzon © P.Bernard

LE VADE-MECUM MINISTÉRIEL DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE PORTÉ DISPARU !
Publié début juillet sur Eduscol, il a été retiré aussi sec, son contenu dépassant largement le cadre réglementaire ! Certain-es proviseur-es l'utilisent malgré les rappels à l'ordre. Soyez vigilant-es !

ÉVALUATION DU CHEF-D'ŒUVRE EN CAP UNE CIRCULAIRE IRRÉALISTE

Le SNUEP-FSU, qui s'oppose à la mise en place du chef-d'œuvre, souhaitait qu'il ne soit qu'une option offerte à des élèves volontaires profitant d'heures de préparation spécifiques. La circulaire évoque la prise en compte des notes obtenues tout au long du cursus puis un oral terminal. Or les items d'évaluation sont très subjectifs (« compétences relationnelles », « créativité », « valoriser ses compétences »...). Cela renforce la position du SNUEP-FSU pour qui toute forme de contrôle continu est facteur d'iniquité. Il s'oppose donc à cette prise en compte des notes au fil de l'eau qui génère de la pression certificative. La seule note d'oral doit suffire ! Cependant, si le contenu et la durée de la présentation orale ponctuelle terminale nous semblent adaptés, son organisation posera bien des problèmes. Les établissements, qui en sont chargés, devront l'étaler sur tout le mois de mai et convoquer des duos d'évaluateur-trices qui ne sont pas les formateur-trices. Louable, ce principe est inapplicable dans de nombreux LP. Et vu le nombre de candidat-es, les autres cours seront gravement impactés pendant des semaines, d'autant que cette épreuve va s'ajouter à divers CCF. Pour le SNUEP-FSU, cet oral doit être organisé par le-la DEC¹ de chaque rectorat, avec convocation des candidat-es et des examinateur-trices. ■

Franck FERAS

1 - Département ou division des examens et concours

FL, JD

NOUVEAUX PROGRAMMES D'HISTOIRE-GÉOGRAPHIE

QUAND L'ÉVEIL À L'ÉCOLOGIE DISPARAÎT !

À l'heure où le GIEC multiplie les rapports alarmants sur l'état de notre planète et les perspectives sombres à court et long terme pour notre civilisation, l'Éducation nationale n'estime pas la question écologique assez prégnante pour lui consacrer des thématiques dans les nouveaux programmes de bac pro (1^{re} année) et CAP. La notion de « développement durable » disparaît. Les sujets autour de l'alimentation et ses modes de production, par exemple, permettaient de traiter d'une part la question de l'inégalité de son accès, d'autre part la façon dont sont cultivés les champs ou dont est élevé le bétail et comment les humains dévoués à ces tâches vivaient. On pouvait ainsi parler d'éthique et de qualité dans la production mais aussi de bien-être animal. On ne pourra donc plus faire réfléchir les élèves sur l'impact de notre mode de vie sur l'environnement et les autres choix possibles pour le réduire.

Le nouveau programme propose un état des lieux de la mondialisation : transports, échanges, productions, réseaux, métropolisation. Se dessine alors une humanité laborieuse, soucieuse de faire fonctionner le modèle néolibéral planétaire, accompagné d'une technologie visant toujours plus de performances. Le changement climatique n'est évoqué qu'entre des parenthèses dans le BO, comme facteur de nouvelles mobilités.

Ce programme, clairement orienté, peut aussi apparaître comme un constat d'échec ou de renoncement face à l'urgence écologique. Il nous interroge aussi, en tant qu'enseignant-es, sur notre rôle de formateur des citoyen-nes de demain, clairvoyants et acteurs des changements nécessaires à notre survie collective. ■

Sandrine BERNARD

LE « TOUT DIGITAL »... À MARCHÉ FORCÉE

Les régions Centre-Val de Loire, Grand Est, Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie auront fait le choix de développer des ressources numériques dès cette rentrée. C'est ainsi en apparence...

Sous la pression des régions sur les établissements puis des établissements sur les équipes pédagogiques, des décisions, bien souvent précipitées et non concertées, suscitent un certain nombre de questions. En novembre dernier, la région Île-de-France, lançait une consultation des lycées pour identifier « les candidats » au passage aux manuels numériques à la rentrée 2019. Seuls 30 % des établissements franciliens ont répondu. Cette faible proportion ne permettait certainement pas à V. Péresse, présidente de la région, d'afficher sa « région à l'avant-garde de la transformation numérique dans l'Éducation Nationale ». D'où un nouveau coup de butoir. Les régions accélèrent alors le rythme, plaçant les personnels des lycées dans une situation intenable. En IDF, les proviseur-es sont sommés de faire le choix du 100 % papier ou du 100 % numérique

pour la rentrée dans un délai d'un mois ! Ce choix est donc, en apparence, laissé à l'appréciation des établissements. Mais la réalité est tout autre... Les établissements portant leur dévolu sur le manuel papier ne seront plus prioritaires pour les autres équipements numériques. Et peu importe les temps de réflexion et de consultation, nécessaires entre les équipes, les familles ; peu importe l'entorse à l'article R-421-3 (respecter le positionnement des équipes et consulter les CA) du Code de l'Éducation. Le « dispositif 4.0 », enjeu de communication majeur adoubé par le gouvernement et imposé aux enseignant-es dissimule mal une autre réalité : celle, non sans danger, de voir les conseils régionaux, Microsoft et autres fabricants prendre de plus en plus de place dans notre système éducatif... ■

Élise SAINSON

Théâtre de Montreuil © M.-C. Guérin



25 NOVEMBRE

STOP AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les 10 mesures annoncées par le 1^{er} ministre lors de l'ouverture du Grenelle avec notamment l'ouverture de 1000 places d'hébergement d'urgence et 5 millions d'euros supplémentaires sont largement insuffisantes pour répondre à l'urgence. Hébergement, accompagnement juridique, économique et psychologique, financement des associations, embauches de travailleurs-euses sociaux, campagnes de communication, éducation et formation... Les besoins des femmes victimes de violence sont tels que les associations estiment qu'un budget d'un milliard serait nécessaire pour mettre en œuvre une politique volontariste dont l'objectif est de mettre fin aux violences conjugales, sexistes et sexuelles. Le samedi 23 novembre, défilons toutes et tous ensemble à Paris pour l'élimination des violences contre les femmes. ■

Isabelle LAUFFENBURGER, Marie-Caroline GUÉRIN

IR L'institut vous propose 2 livres :



→ À PARAÎTRE : « LA FSU DANS LA COUR DES GRANDS »

ÉDITÉ PAR SYLLEPSE. SORTIE EN LIBRAIRIE MI-NOVEMBRE 2019,
VENDU EN SOUSCRIPTION JUSQU'AU 16 NOVEMBRE.

Le tome 1 de l'Histoire de la FSU, une percée flamboyante (1993-1997), a rendu compte de la dynamique enclenchée qui a

permis à la nouvelle fédération de devenir d'emblée la première organisation syndicale de l'Éducation nationale en 1993, puis de la Fonction publique d'État en 1996 (Raphael Szajnfeld, 2009).

Le tome 2 La FSU dans la cour des grands explore la période suivante, de 1997 à 2010, du 2^e congrès de Toulouse au 6^e de Lille. Il débute par l'analyse à grands traits du contexte général dans lequel le syndicalisme doit intervenir. Dans cet environnement, la jeune FSU est-elle en mesure de déployer ce syndicalisme de transformation sociale qu'elle cherche à définir ? Comment concilie-t-elle l'immédiateté de la réponse syndicale aux attaques contre les services publics et leurs personnels et la perspective d'un autre monde possible ? Il commence par analyser la fédération en action, poursuit avec l'étude de son corpus et de sa politique revendicative, pour terminer par les structures syndicales. Il y a évidemment interaction dynamique permanente entre ces trois pôles.

Le conseil scientifique de l'Institut, des chercheurs et chercheuses ont apporté leur regard critique et constructif. Sophie Beroud a accepté d'en rédiger la préface.

Alain Dalançon, Josiane Dragoni et Jean-Michel Drevon ont assuré le pilotage de l'équipe constituée d'Anne Feray, Jules Lafontan, Gérard Leidet, Springfield Marin, Raphael Szajnfeld, et l'écriture finale de ce livre. Eugenio Bressan décédé cette année a contribué par un large travail d'archives. Clément Gauthier chercheur (Université Paul Valéry Montpellier 3) nous a fourni un regard extérieur.

L'équipe a voulu une approche honnête, équilibrée, mais sans concessions. Son souhait est que ce retour sur notre propre histoire éclaire la réflexion et alimente le débat. Persuadés que l'histoire est un « laboratoire actif de notre présent » (Rosanvallon) et que « l'avenir a lui aussi son histoire qui reste à rêver et à inventer » (Bantigny). ■



→ UN LIVRE D'ACTUALITÉ : « UNE LOI POUR LES RETRAITES »

AUTEURS : GILLES CANDAR, GUY DREUX
FORMAT : 13X20.5 - 300 PAGES

Il y a un siècle, la France se dotait de sa première législation sur les retraites : la loi d'avril 1910, sur les retraites ouvrières et paysannes. Malgré l'importance de cette loi, on connaît assez peu les très riches débats que cette question provoqua au sein du mouvement ouvrier, aussi bien dans la presse que dans les congrès ou au Palais-Bourbon. Que fallait-il entendre par retraite ? Comment devait-elle être financée ? Qui devait la percevoir ?

Dans ces débats tumultueux, SFIO et CGT sont divisées. Deux positions se confrontent.

Alors qu'aujourd'hui toutes les réformes tentent d'individualiser les charges et les bénéficiaires de notre système de retraite, cette reformulation est d'une brûlante actualité. Derrière les systèmes de retraite, c'est bel et bien une certaine façon de faire société, de faire République qui est en jeu. ■

COMMANDE

Nom : ou Organisation :

Prénom : ou Nom du contact :

Adresse :

CP : [][][][][] Ville : Téléphone :

Livre	Quantité	Prix	Port	Total
La FSU dans la cour des grands (souscription)		12 €	2 €	
Une loi pour les retraites		15 €	2 €	

Les publications de l'Institut sont à commander en ligne ou en écrivant à

Institut de recherches de la FSU -104, rue Romain Rolland 93260 LES LILAS -Tél. : 01 41 63 27 60

Site Internet : www.institut.fsu.fr (Joindre le chèque de règlement)

mgen^{*}

GROUPE **vyv**

MA SANTÉ, C'EST SÉRIEUX.

**J'AI
CHOISI
MGEN**

MUTUELLE SANTÉ - PRÉVOYANCE

Martin Fourcade et 4 millions de personnes ont choisi MGEN pour la confiance, la solidarité, l'accès aux soins de qualité et le haut niveau de prévoyance.

www.antigel.agency - 01 41 10 - Avril 2019 - © Hervé THOUROUDE - Ce document est non contractuel

MARTIN FOURCADE
CHAMPION DU MONDE &
CHAMPION OLYMPIQUE
DE BIATHLON

MGEN, Mutuelle Générale de l'Éducation Nationale, n°775 685 399, MGEN Vie, n°441 922 002, MGEN Fila, n°440 363 588, mutuelles soumises aux dispositions du livre II du code de la Mutualité - MGEN Action sanitaire et sociale, n°441 921 913, MGEN Centres de santé, n°477 901 714, mutuelles soumises aux dispositions du livre III du code de la Mutualité.