

MARS 2020 • n° 115



REVALO
**Chronique
d'un enfumage
annoncé**
p.4

RÉFORME DES RETRAITES
**LE GOUVERNEMENT
PANIQUE ET PASSE
EN FORCE**
DOSSIER P.8

CO-INTERVENTION
**DISPOSITIF
INSUFFISAMMENT
RÉFLÉCHI MAIS IMPOSÉ**
P.13

NOTRE ÉCOLE...
**MANAGÉE POUR
PRODUIRE DU
CAPITAL HUMAIN**
P.15

FORMATION PROFESSIONNELLE, EMPLOI, QUALIFICATIONS

EFFORTS COLLECTIFS ET PROSPECTIVES PARTAGÉES SONT NÉCESSAIRES

DAMIEN BROCHIER Chargé de mission « Partenariats Formation Professionnelle » au Céreq, nous présente l'apport de ce centre de recherche aux acteurs de la formation professionnelle. Il nous fait part aussi de sa vision des blocs de compétences et de sa proposition de démarche prospective originale.

POUVEZ-VOUS NOUS EXPLIQUER LE RÔLE DU CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS (CÉREQ) ?

Le Céreq existe depuis presque 50 ans. C'est un établissement public national sous tutelle des ministères de l'Éducation nationale et du Travail. Il a pour mission de mieux connaître et comprendre les liens entre formation, travail et emploi à travers des études de terrain et des travaux de recherche. Il gère de gros dispositifs statistiques qui analysent les trajectoires des jeunes à l'issue de leurs études (l'enquête dite « Génération ») et les pratiques des entreprises et des salarié-es en matière de formation continue. Il produit également de nombreux travaux sur les mutations des métiers et les transformations des compétences. Sa mission de service public conduit le Céreq à mettre ses travaux au service des multiples acteurs et actrices de la formation, du travail et de l'emploi. Il dispose notamment pour cela d'un site internet (www.cereq.fr) et de publications diffusées gratuitement, notamment le BREF qui constitue sa publication de référence.

LA COMPOSITION DES COMMISSIONS PROFESSIONNELLES CONSULTATIVES (CPC) CHARGÉES D'EXAMINER LES PROJETS DE CRÉATION, DE RÉVISION OU DE SUPPRESSION DE DIPLÔMES ET TITRES À FINALITÉ PROFESSIONNELLE DÉLIVRÉS AU NOM DE L'ÉTAT A ÉVOLUÉ. QUEL SERA L'APPORT DU CÉREQ AUX TRAVAUX DE CES NOUVELLES CPC ?

Le Céreq sera présent dans 9 des 11 nouvelles CPC (qui sont désormais interministérielles) à travers des chargés-es d'études qui siégeront au titre des personnalités qualifiées, mais sans voix délibérative (ce qui était le cas auparavant). En s'appuyant sur les études du Céreq, ils-elles apporteront dans ces commissions leur expertise en matière de connaissance du travail, des emplois et des formations dans les périmètres

professionnels qu'elles couvrent. Ils-elles pourront également être sollicités dans les groupes de travail chargés de préparer les séances des CPC.

SELON VOUS, QUELLES CONSÉQUENCES AURA À TERME L'INTRODUCTION DES BLOCS DE COMPÉTENCES SUR L'ENSEMBLE DES CERTIFICATIONS ENREGISTRÉES AU RNCP ?

À titre personnel, je pense que l'introduction des blocs de compétences devrait déboucher sur un travail en commun entre les différents ministères et les partenaires sociaux sur la manière d'élaborer les référentiels d'activité et de compétences qui sont au fondement des certifications. Ce ne sera pas facile car il y avait jusqu'à présent peu de dialogue commun sur l'ingénierie de la certification. Mais c'est indispensable car l'enjeu est de pouvoir à terme créer des passerelles entre certifications afin de faciliter l'acquisition de certifications complètes par tout individu. Par exemple, un bloc de compétences qu'une personne aura obtenu dans le cadre de la préparation d'un diplôme de l'Éducation nationale sera considéré comme acquis dans le cadre de la préparation d'un titre du ministère du Travail, s'il est présent comme composante de cette deuxième certification. L'enjeu à long terme est celui de rendre le paysage de la

certification beaucoup plus fluide pour les individus et moins segmenté entre les différents certificateurs. Mais ça exigera beaucoup d'efforts pour y parvenir.

VOUS AVEZ PUBLIÉ RÉCEMMENT UN BREF PENSER ENSEMBLE DES MÉTIERS DU FUTUR. EN QUOI LA DÉMARCHE PROSPECTIVE QUI Y EST DÉVELOPPÉE EST-ELLE ORIGINALE ?

La démarche prospective à laquelle nous avons contribué en lien étroit avec une équipe de France Stratégie, repose sur deux idées principales. Il s'agit d'abord de ne pas se contenter d'élaborer une vision sur une dizaine d'années mais de voir quelles actions peuvent être conduites à moyen et court terme pour s'orienter vers cet horizon. Mais l'objectif est surtout de s'effacer le plus possible en tant qu'expert-es pour donner à un groupe de professionnels et d'acteur-trices de la formation de la filière considérée (par exemple nous avons travaillé avec la filière de la valorisation et de la transformation des déchets) les moyens de partager collectivement leur vision de l'avenir et d'être les vrais acteur-trices de cette démarche. C'est pour cela que nous avons choisi le terme de « *Vision Prospective Partagée des Emplois et des Compétences* » (VPPEC). ■

Propos recueillis par Jérôme DAMMEREY

« L'ENJEU EST DE POUVOIR À TERME CRÉER DES PASSERELLES ENTRE CERTIFICATIONS AFIN DE FACILITER L'ACQUISITION DE CERTIFICATIONS COMPLÈTES PAR TOUT INDIVIDU. »

Le SNUEP-FSU et les blocs de compétences

LA PAROLE DES CHERCHEUR-ES QUE LE SNUEP-FSU SOLLICITE EST LIBRE. ELLE NE CORRESPOND PAS TOUJOURS AUX POSITIONS DU SNUEP-FSU, MAIS ELLE FAVORISE LE DÉBAT ET NOUS AIDE À ENRICHIR NOS ARGUMENTS.

LE SNUEP-FSU S'OPPOSE À L'INTRODUCTION DES BLOCS DE COMPÉTENCES EN FORMATION INITIALE. ILS NE SONT D'AUCUNE UTILITÉ PARTICULIÈRE POUR LES DÉCROCHEUR-SES ET OUVRENT LA PORTE À UN SAUCISSONNAGE DES DIPLÔMES ET À LA CRÉATION D'UN NIVEAU DE QUALIFICATION INFRA 3.

SOMMAIRE

ENTRETIEN P2

Damien Brochier, Céreq :
Formation professionnelle,
emploi, qualifications

ÉDITO P3

ACTUALITÉS P4 À 5

Revalorisation salariale /
Moyens de rentrée 2020 / Le
BEP disparaît

VIE SYNDICALE P6

Une circulaire migrant-es
inacceptable / Stage MLDS /
Reclassement des stagiaires

MÉTIERS P7

Rupture conventionnelle /
MLDS / Mutations

DOSSIER P8 À 11

Réforme des retraites : le
gouvernement panique et
passe en force

POLITIQUES
ÉDUCATIVES P12 À 13

Formation obligatoire pour les
16-18 ans / Co-intervention /
Évolutions de diplômes

GRAND ANGLE P14 à 15

Caricatures : fini de rire ! /
Enquête Nous Toutes / Notre
école... managée pour produire
du capital humain ? / Lectures



38 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS
Tél. : 01 45 65 02 56
snuep.national@wanadoo.fr
www.snuep.fr

Directeur de la publication :
Axel Benoist

Collaboratif : Frédéric Allègre,
Patrick Bernard,
Marie-Caroline Guérin, Isabelle
Lauffenburger, Paul Lebouc.

Credits photo : A. Benoist,
P. Bernard, M.-C. Guérin,
RussPhoto, 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

UN MINISTRE IRRESPONSABLE !

LE SNUEP-FSU INDIGNÉ
EST À VOS CÔTÉS !

Alors que le président annonçait la fermeture des établissements scolaires et appelait à limiter autant que possible les déplacements, J.-M. Blanquer, totalement irresponsable, répondait que « la moitié des professeurs [seraient] en permanence dans les établissements ».

Ce ministre persiste à traiter les personnels avec le plus grand mépris. Il démontre, par son incapacité à communiquer des consignes claires, par ses discours ambigus et contradictoires, son incompétence à gérer en situation de crise. Blanquer doit partir !

Le SNUEP-FSU a assumé ses responsabilités et a appelé les personnels à ne pas se rendre dans leur établissement le lundi 16 mars. Une lettre d'informations disponible sur notre site informe les PLP de façon régulière.

Les PLP, conscient-es de leurs responsabilités, n'ont pas attendu les injonctions du ministre pour assurer au mieux le suivi du travail scolaire de leurs élèves, en lien avec les moyens et les techniques mobilisables. Cette « continuité » ne doit pas être prétexte à mettre en danger les personnels ou à accroître leur charge de travail. Le SNUEP-FSU alerte ministère et rectorats au moindre abus constaté.

« LE SNUEP-FSU POURSUIT
SON ACTIVITÉ SYNDICALE
EN DÉNONÇANT NOTAMMENT
LE RÉFÉRÉ DE LA COUR
DES COMPTES, VÉRITABLE
ATTAQUE DE LA VOIE
PROFESSIONNELLE. »

En amont, profitant de la crise sanitaire, le 1^{er} ministre a choisi d'engager le 49.3 pour passer en force la réforme des retraites à l'Assemblée nationale. Avec sa majorité complice, il méprise les arguments pourtant étayés de ses opposant-es et pratique autoritarisme, démagogie, mensonge, intimidations et répression. En aucun cas, cette majorité gouvernementale ne semble capable d'une remise en cause sur le fond ou de la moindre concession sociale.

Le SNUEP-FSU poursuit son activité syndicale en dénonçant notamment le référé de la Cour des Comptes, véritable attaque de la voie professionnelle. La Cour y exige des économies sur le dos des élèves, l'annualisation du temps de travail, la fin du statut de PLP et la polyvalence de tou-ttes les enseignant-es du 2^d degré. Le SNUEP-FSU combattrait toute tentative de reprise de ce référé par le ministre.

Il n'acceptera pas non plus les mesures régressives qui pourraient découler de l'enquête du ministre sur « L'enseignant du XXI^e siècle ». Cette enquête ne permet aucun désaccord avec sa politique et est liée au *chantier rémunération*, où le ministre persiste dans l'idée d'une redéfinition des métiers et de salaires au mérite.

Depuis des mois, les personnels argumentent et se mobilisent. Leur défiance et leur colère à l'encontre du ministre s'accroissent de jour en jour. Tout est imposé verticalement, contre l'intérêt des élèves et des personnels. Pour le SNUEP-FSU, il est temps de stopper J.-M. Blanquer et le gouvernement, discrédités aux yeux de tous les personnels.

Après cette crise sanitaire d'ampleur nous devons rappeler ensemble combien sont essentiels nos services publics pour l'intérêt général. Nous devons continuer à nous mobiliser pour les renforcer et empêcher tous les projets néfastes de ce gouvernement.

Paris, 15 mars 2020

FRANCK FERAS
Co-secrétaire national

CHRONIQUE D'UN ENFUMAGE ANNONCÉ

Afin de neutraliser la mobilisation massive des enseignant-es contre la réforme des retraites, le ministre a annoncé le déblocage de 10 milliards d'euros en réponse à la faiblesse de leurs salaires et à la dégradation de leurs pensions. Après quelques semaines, il ne promet déjà plus que 200 millions !



© Marie-Caroline Guérin

En janvier, le gouvernement s'est engagé sur une augmentation salariale de 500 millions d'euros en 2021. Début février, le ministre a mis sur la table quatre leviers, tout en étant incapable de préciser la répartition de l'enveloppe globale, déjà dérisoire.

1^{re} PROPOSITION : VERSEMENT D'UNE PRIME D'ATTRACTIVITÉ

Le ministère a présenté quatre scénarios (cf. tableau p.5) dont sont exclus

d'emblée les personnels hors classe et classe exceptionnelle, le ministre prétendant accorder une possibilité d'amélioration des conditions d'accès à un nouveau grade.

La prime d'attractivité serait versée dès janvier 2021. Les montants varieraient en fonction du nombre d'enseignant-es concerné-es. Ainsi le scénario 1 ne revalorise que les 5 premiers échelons et le scénario 4 tous les échelons de la classe normale.

Pour le SNUEP-FSU, le principe même d'une prime versée à quelques-un-es est inadmissible : une revalorisation salariale doit concerner tous les personnels

et cela passe par une revalorisation indiciaire. Avec un budget réel de 200 millions sur les 500 millions annoncés, les montants de la prime sont si faibles qu'ils sont loin de rattraper 20 ans de décrochage salarial.

2^e PROPOSITION : AMÉLIORER LES CONDITIONS DE CHANGEMENT DE GRADE

Constatant que les promotions à la classe exceptionnelle au titre du vivier 1 ne sont pas toutes utilisées, le ministère propose de réduire la part de promotions réservées aux personnels relevant de ce vivier en faisant bouger le ratio 80/20 actuel, mesure nécessaire mais qui ne coûtera rien au ministère.

Le SNUEP-FSU revendique que tous les PLP et CPE partent à la retraite à l'échelon le plus élevé du grade le plus élevé.

3^e PROPOSITION : RENFORCER LE DISPOSITIF DE FORMATION PENDANT LES VACANCES SCOLAIRES

Le ministère a publié en septembre dernier un décret permettant d'imposer aux personnels jusqu'à 5 jours de formation continue pendant les vacances scolaires, indemnisés à hauteur de 120 euros brut par jour.

Pour le SNUEP-FSU, cette mesure laisse entendre que les enseignant-es ont trop de vacances et ne travaillent pas assez, mais elle montre aussi que l'État refuse de former ses personnels sur leur temps de travail, comme les autres employeurs !

NOS DEMANDES IMMÉDIATES :

- ▣ une prime d'équipement pour toutes et tous
- ▣ le doublement de l'ISOE et un alignement pour les indemnités des CPE
- ▣ une augmentation des débuts de carrière dès le premier échelon
- ▣ un plan de revalorisation passant par des mesures indiciaires et de reconstruction des grilles

MOYENS DE RENTRÉE 2020 : DIFFICILE D'Y VOIR CLAIR

La rentrée 2020 verra la deuxième phase du déploiement de la transformation de la voie pro avec l'application des nouvelles grilles horaires en 1^{er} bac pro et Terminale CAP. Certains rectorats ne communiquent aucune information en CTA sur les chiffres de la rentrée prochaine, entretenant une opacité qui dissimule mal les dégâts provoqués par les réformes des lycées.

Pour le SNUEP-FSU, ce stratagème ne doit pas cacher les effets néfastes de ces réformes. Ainsi, dans la voie pro, 22 ETP sont sacrifiés dans l'académie de Paris, 49 en Normandie (dont 40 pour l'ex-académie de Rouen).

4^e PROPOSITION : RENFORCER LE DISPOSITIF DE REMPLACEMENT DE COURTE DURÉE DANS LE 2^d DEGRÉ

Le ministère veut flécher quelques dizaines de millions d'euros pour abonder les volumes d'heures supplémentaires consacrées aux remplacements de courte durée du dispositif « Robien ».

Si localement des solutions de remplacement ponctuel peuvent être trouvées entre les professeur-es sur la base du volontariat, il est inacceptable de vouloir les imposer. Faute de vouloir recréer un vivier de TZR de moyenne et longue durée, le ministère cherche à relancer un dispositif dont le caractère est inadapté.

Pour le SNUEP-FSU, ces propositions ne constituent en rien un plan de revalorisation ni même une première étape. Une véritable revalorisation doit concerner tous les personnels, y compris les contractuel-les, s'appuyer sur une reconstruction des grilles et un dégel de la valeur du point d'indice, le tout sans contreparties. ■

Sigrid GÉRARDIN

VERS LA FIN DES DIPLÔMES

LE BEP DISPARAÎT

Étape de plus dans la casse de la formation professionnelle, le ministère innove en supprimant un diplôme, le brevet d'études professionnelles (BEP), pour le remplacer par une attestation non reconnue par les entreprises car non inscrite au RNCP¹.

Dès 2021, les élèves préparant un bac pro n'auront plus l'obligation de se présenter en classe de Première au diplôme intermédiaire (DI), un diplôme de niveau 3. Le ministère remplace le DI par une simple attestation délivrée par le recteur ou la rectrice. Il acte ainsi la suppression du BEP, diplôme de niveau 3 dont l'inscription au RNCP prendra fin en 2023.

Dès l'annonce de ce projet, le SNUEP-FSU a exprimé son désaccord avec l'administration. Les conséquences de la suppression du DI seraient désastreuses pour les élèves. En effet, son maintien permet aux élèves qui échouent ou ne se présentent pas au bac pro d'obtenir un premier niveau de qualification. Le choix de ne plus inscrire le BEP au RNCP

montre le mépris du ministère pour la voie pro et ses élèves. La revaloriser réellement passerait d'abord par un renforcement de ses diplômes et non par leur suppression pure et simple.

Quant à remplacer le DI par une attestation : quel serait l'intérêt d'obtenir un tel document pour les élèves qui sortent du système scolaire ? Quel serait le niveau attesté ? Qu'est-ce qui serait évalué et comment ? Ce qui est certain, c'est la surcharge de travail que cela engendrera pour les enseignant-es, avec les formalités administratives pour la remontée des notes, la multiplication des réunions d'équipes, les échanges avec la famille et l'élève lors de conseils de classes à rallonge, les jurys internes à

LES 4 SCÉNARIOS DU MINISTÈRE

Échelons Classe normale	Prime d'attractivité - montant net en euros							
	scénario 1		scénario 2		scénario 3		scénario 4	
	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle	annuelle	mensuelle
2	1 880,00	156,67	1 453,00	121,08	1 282,00	106,83	1 026,00	85,50
3	1 795,00	149,58	1 453,00	121,08	1 282,00	106,83	1 026,00	85,50
4	1 538,00	128,17	1 026,00	85,50	684,00	57,00	769,00	64,08
5	769,00	64,08	769,00	64,08	598,00	49,83	513,00	42,75
6	—	—	513,00	42,75	342,00	28,50	342,00	28,50
7	—	—	—	—	342,00	28,50	171,00	14,25
8	—	—	—	—	85,00	7,08	85,00	7,08
9	—	—	—	—	—	—	85,00	7,08
10	—	—	—	—	—	—	85,00	7,08
11	—	—	—	—	—	—	85,00	7,08



CETTE PRIME D'ATTRACTIVITÉ NE SERA PAS VERSÉE EN CAS D'ARRÊT MALADIE ET DE CONGÉ. C'EST POURQUOI LE SNUEP-FSU EXIGE UNE REVALORISATION INDICIAIRE POUR TOUS LES ÉCHELONS. POUR LES TEMPS PARTIELS, LE MINISTÈRE N'EST PAS EN MESURE D'INDIQUER SI CETTE PRIME SERA PROPORTIONNELLE À LA QUOTITÉ DE SERVICE OU FORFAITAIRE...

INVERSION DE CARRIÈRE : ILS ONT OSÉ !

Le SNUEP-FSU a sorti sa calculette : les primes proposées par le ministère peuvent entraîner une diminution de rémunération pour les PLP lors d'un changement d'échelon ! Dans le scénario 1, le montant annuel net baisserait de 93 euros lors du passage à l'échelon 5 ; dans le scénario 3, la baisse serait de 12 euros lors du passage à l'échelon 4.



© Patrick Bernard

l'établissement... pour un document qui n'aura aucune valeur.

Le SNUEP-FSU rappelle son mandat en faveur d'un diplôme de niveau 3 passé en Première, lors d'épreuves ponctuelles terminales comptant en partie pour le bac pro, afin d'alléger la certification de ce dernier en classe de Terminale. Le SNUEP-FSU continue de revendiquer le maintien, dans le cadre d'un cursus d'accès au bac pro en 4 ans, d'un vrai diplôme qualifiant de niveau 3, reconnu par les employeurs et auquel serait attaché un vrai parcours de formation en 2 ans. ■

Rafikha BETTAYEB

1. Registre national des certifications professionnelles

TOULOUSE

RECLASSEMENT DES STAGIAIRES : DES RECOURS GRACIEUX QUI ABOUTISSENT



© Marie-Caroline Guérin

Les commissaires paritaires du SNUEP-FSU Toulouse ont suivi les dossiers de reclassement des stagiaires syndiqué-es. Tous les reclassements ont été calculés afin de comparer les résultats avec ceux établis par les services de la DPE (division des personnels enseignants). Dans 5 cas, ils-elles ont trouvé un reclassement plus favorable que celui de la DPE et ont donc aidé les stagiaires à faire un recours gracieux. La DPE avait soit mal pris en compte les temps partiels, soit exclu certaines périodes de travail du calcul alors que, d'après les textes, elles devaient être comptabilisées. Les 5 recours gracieux ont abouti à un meilleur reclassement des collègues stagiaires correspondant à ce que les commissaires paritaires du SNUEP-FSU avaient établi lors de leurs vérifications. Cela montre encore une fois que l'administration commet des erreurs et qu'il ne faut pas hésiter à contester les décisions en étant bien accompagné-e syndicalement. Pour toutes vos opérations de carrière, faites-vous conseiller et accompagner par votre syndicat, le SNUEP-FSU. ■

Estelle CARRIER

RENNES

UNE CIRCULAIRE MIGRANT-ES INACCEPTABLE

Le 22 janvier, le recteur a adressé un courrier aux proviseur-es afin d'écartier les élèves « mineurs en situation irrégulière ». La préfecture avait pointé la situation d'un élève sans-papiers en stage dans une entreprise.

La Dafpic¹ a saisi cette occasion pour demander aux chef-fes d'établissement de vérifier si les « élèves affectés sont en situation régulière » et, si ce n'était pas le cas à « leur interdire l'accès aux ateliers et à ne pas les engager dans des stages ». Ces deux consignes sont scandaleuses et illégales. Il n'appartient pas à l'Éducation nationale de vérifier la régularité des élèves étrangers.

Après vérification de l'authenticité de ce courrier, la FSU Bretagne a interpellé le recteur qui a produit immédiatement un rectificatif demandant aux proviseur-es de « surseoir aux mesures préconisées » dans le courrier précédent. Le recteur a reconnu une erreur manifeste, assurant qu'il était soucieux du sort des élèves sans-papiers et qu'il était hors de question de remettre en cause leur scolarisation.

Au-delà de la faute administrative rapidement rectifiée, la possibilité que des ordres illégaux et contraires aux engagements de la France, signataire de la Convention internationale des droits de l'enfant de 1989, aient pu être diffusés est grave. Il est très inquiétant de constater que personne dans la chaîne administrative n'ait signalé le caractère illégal des consignes diffusées. Dans le climat politique actuel, ces consignes risquent de se multiplier. Dans un contexte où le gouvernement sape les fondements de la démocratie, détruit le paritarisme, impose une réforme des retraites mettant fin aux solidarités, le SNUEP et la FSU continueront à dénoncer toute initiative allant à l'encontre des droits des mineur-es étrangers. ■

Axel BENOIST

1. Direction académique de la formation professionnelle initiale et continue



© Axel Benoist



© Marie-Caroline Guérin

MLDS

STAGE NATIONAL À MARSEILLE

Le stage national MLDS¹ SNES-FSU/SNUEP-FSU des 12 et 13 novembre 2019 a été l'occasion pour les 33 participant-es de 6 académies d'échanger sur l'évolution des missions de la MLDS. L'examen des textes portant sur le statut des personnels, le référentiel de compétences et la Certification de professionnalisation en matière de lutte contre le décrochage scolaire a suscité de nombreux questionnements sur les changements à venir, les nouveaux axes de travail ou l'accompagnement des personnels. Ce stage a aussi été l'occasion d'aborder l'actualité à travers la réforme de la Fonction publique, la réforme du lycée ou de la voie pro.

Les nombreux retours positifs ont amené le collectif MLDS à envisager de poursuivre le dialogue engagé avec d'autres académies. ■

Le collectif MLDS

1. Mission de lutte contre le décrochage scolaire

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Bretelle de sortie ou sortie sans bretelles !

Le décret 2019-1593 du 31 décembre 2019 instaure la rupture conventionnelle dans la Fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2020.

L'indemnisation¹ dépend de l'ancienneté et ne peut, dans tous les cas, dépasser 1/12^e de la rémunération brute par année d'ancienneté dans la limite de 24 années. L'agent-e ne bénéficiera d'une allocation chômage qu'après avoir épuisé son indemnisation.

Actuellement, quitter la Fonction publique pour aller vers un emploi du secteur privé a un impact sur la retraite et peut amener à une baisse importante de la pension. C'est un facteur à prendre en compte avant une demande de rupture conventionnelle. De plus, un retour dans l'une des trois

Fonctions publiques dans un délai de 6 ans après la rupture conventionnelle, contraindra l'agent-e à rembourser les indemnités perçues.

Mesure pérenne pour les non-titulaires en CDI et en expérimentation sur 6 années pour les titulaires, elle peut apparaître comme une porte de sortie pour un certain nombre de personnels épuisés ou démotivés. Pourtant, c'est avec prudence qu'il faut l'aborder. L'administration peut être à l'initiative donc pousser dehors celles et ceux qu'elle juge encombrant-es.

Ne restez pas seul-e. Le SNUEP-FSU peut vous accompagner lors de vos démarches et vous conseiller d'autres solutions. ■

Bérénice COURTIN

1. Décret n° 2019-1596

Coronavirus et droits des personnels

L'IMPÉRATIF DE SÉCURITÉ ET DE SANTÉ DES PERSONNELS NE DOIT PAS ÊTRE RELÉGUÉ DERRIÈRE LES IMPÉRATIFS POLITIQUES DE GESTION DE CRISE.

SANS TOMBER DANS LA PSYCHOSE, IL EST INDISPENSABLE QUE LES PERSONNELS SOIENT CORRECTEMENT INFORMÉS PAR L'ADMINISTRATION, QU'ILS NE SOIENT PAS MIS DANS DES SITUATIONS DANGEREUSES POUR LEUR SANTÉ, MAIS AUSSI QUE LEURS DROITS SOIENT RESPECTÉS. DES RAPPELS SUR LES DROITS DES PERSONNELS ET DES RÉPONSES À CERTAINES QUESTIONS (DROIT DE RETRAIT, PFMP, SST, CONTINUITÉ PÉDAGOGIQUE...) SUR WWW.SNUEP.FR

MISSION DE LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE

Le décret indemnitaire enfin publié

Dans le cadre du groupe de travail ministériel auquel avaient participé le SNES-FSU et le SNUEP-FSU, une indemnité pour les personnels exerçant dans le cadre de la mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS) avait été obtenue pour la rentrée 2017.

Elle n'était pas à la hauteur de nos revendications, mais avait au moins le mérite d'exister.

Les décrets d'application n'ayant pas été promulgués, la FSU avait, par le biais du collectif MLDS, alerté le ministère en envoyant plusieurs courriers et en revenant sur ce point dans toutes ses déclarations au Comité technique ministériel.

Le décret est enfin paru le 23 décembre 2019 avec un rectificatif définissant l'entrée en vigueur à la date du 1^{er} septembre 2017, donnant un caractère rétroactif à la mesure !

Les personnels MLDS de chaque académie doivent, malgré tout, rester vigilants sur l'application de ce décret et vérifier l'application de sa rétroactivité.

La ténacité du SNES-FSU et du SNUEP-FSU a payé, cela prouve que la lutte syndicale est utile, ce qui résonne fortement en ces temps de mobilisation. ■

Estelle CARRIER pour le SNUEP-FSU

Josiane SEIGNEUR pour le SNES-FSU

collectifmlds.fsu@gmail.com



© Marie-Caroline Guérin

DIALOGUE ROMPU

Depuis la rentrée et l'application de la loi de transformation de la Fonction publique, les relations avec les représentant-es de l'administration se sont considérablement tendues. À tous les niveaux, la posture des responsables s'est raidie : absence de réponses, rétention d'informations, refus d'entendre les arguments dans les différentes instances et passages en force. À l'image du ministre Blanquer et de son mépris pour les personnels, l'administration répète à l'envi son « attachement au dialogue social » tout en le détruisant, en ignorant et en minimisant la colère qui gronde. Face à ce mépris et cet autoritarisme, les élu-es du SNUEP-FSU resteront déterminés à faire entendre les droits des personnels. ■

MUTATIONS : AU RECOURS !

Pour la première fois, les opérations de mutation des enseignant-es se sont déroulées dans la plus grande opacité puisque les élu-es du personnel n'ont pas pu vérifier les différentes étapes du processus et les résultats finaux. À la sortie, les mécontent-es sont nombreux-ses et vont devoir en passer par le recours gracieux pour tenter d'obtenir une amélioration de leur situation.

Ils et elles ont deux mois pour se manifester auprès du ministère qui a le même délai pour répondre.

De toute évidence, cela va contribuer à organiser une belle pagaille dans les académies puisque les opérations de l'intra ont débuté mi-mars.

Le ministre a sans doute pris le pari que les collègues se décourageraient devant la lourdeur du procédé.

Encore une fois et quoi qu'il en dise, il n'a pas mesuré l'ampleur des difficultés des enseignant-es dans l'exercice de leur métier, que l'affectation peut amplifier.

Le SNUEP-FSU est présent à leurs côtés pour les accompagner dans leurs démarches. ■

Andrée RUGGIERO

RÉFORME DES RETRAITES

LE GOUVERNEMENT PANIQUE ET PASSE EN FORCE



© Marie-Caroline Guérin

« LE FINANCEMENT DES RETRAITES NE SOUFFRE PAS À L'HEURE ACTUELLE DES DÉPENSES, MAIS DES RECETTES MANQUANTES, DU FAIT DES MESURES PRISES PAR LES GOUVERNEMENTS PRÉCÉDENTS. »

Durant la campagne présidentielle, E. Macron affirmait que la retraite à points qu'il souhaitait établir pour tou-ttes serait plus juste, garderait le départ à 62 ans et ne serait pas dictée par des mesures financières, le système étant à l'équilibre. Après plusieurs mois de luttes syndicales et de mobilisations importantes, le gouvernement utilise le 49.3 pour faire passer un projet éloigné des promesses électorales.

Dossier réalisé par :

Bérénice Courtin, Pascal Michelon,

Andrée Ruggiero

Collaboratif : Patrick Bernard, Isabelle

Lauffenburger, Paul Lebouc

UNE RÉFORME FAUSSEMENT UNIVERSELLE ET TRÈS INÉGALITAIRE

Présenté comme universel, le système ne l'est déjà plus, les larges mobilisations ayant conduit à la création de nouveaux régimes spéciaux (police, armée, marins, égoutiers...). Il n'est pas davantage « juste », le slogan « *un euro cotisé donne les mêmes droits pour tous* » étant trompeur. Cette mesure répercute en effet sur les retraites les inégalités liées aux différences salariales. Un véritable système redistributif doit prélever davantage sur les salaires les plus élevés afin de ne pas pénaliser les salarié-es les moins bien rémunéré-es et leur permettre d'avoir une pension digne pour vivre.

Ensuite, dire que toutes les heures travaillées doivent compter signifie parallèlement que les heures non rémunérées n'apporteront aucun droit, ce qui va pénaliser fortement, par exemple, les chômeurs-euses dont les périodes de chômage ne sont pas indemnisées. Or la loi et les décrets Pénicaud ont durci les contrôles et les sanctions : 500 000 personnes ne peuvent plus ouvrir de droits (sur 2,7 millions) et 850 000 autres auront une allocation journalière plus faible (avril 2020).

L'ALIBI DU FINANCEMENT

Le financement des retraites ne souffre pas à l'heure actuelle des dépenses, mais des recettes manquantes, du fait des mesures prises par les différents gouvernements successifs. L'absence de compensation des exonérations de cotisations, l'austérité salariale et la baisse des effectifs entraînent un recul de ces recettes et un déficit estimé par le COR entre 8 et 17 milliards. Avec la mise en place d'un âge pivot à 64 ans dès 2022, le gouvernement espérait ainsi résoudre son problème de financement.

La conférence de financement, présentée comme un compromis suite au recul sur l'âge pivot, a été mise en place avec cet objectif impossible, puisque son cadre contraint interdit toutes solutions comme la hausse des cotisations. FO et la CGT (la FSU n'était pas invitée) ont décidé de quitter cette conférence dont elles dénoncent l'impasse et la parodie de débat.

La réforme en elle-même s'avère également plus onéreuse que prévue. Les cotisations des cadres ne seront plus

que de 2,8 % au-dessus de 10 000 euros mensuels, au lieu des 9,94 % au-dessus de 27 000 euros d'aujourd'hui. C'est un manque à gagner de 71 milliards d'euros de 2025 à 2040¹. Les cotisations salariales des ouvrier-es et employé-es seront mises à contribution, ce qui n'est pas vraiment une mesure de justice sociale...

Enfin, les taux de cotisations doivent devenir uniques et s'élever à 28,12 % (16,87 % pour l'employeur et 11,25 % pour le/la salarié-e). Actuellement, le secteur privé est proche de ce pourcentage, mais pas le secteur public où l'employeur participe davantage. Cela entraînera mécaniquement un manque à gagner pour la branche retraite. Par ailleurs, la cotisation des indépendant-es qui est actuellement de 14 % doit elle aussi doubler. Même avec une période transitoire de 20 ans, il serait surprenant qu'une telle mesure puisse aboutir.

LES FEMMES, LES GRANDES PERDANTES

Un des arguments forts de la réforme présentée par le 1^{er} ministre devant le CSE le 11 décembre 2019 affirmait l'inverse. Et avec 40 % d'écart entre les niveaux de pensions des hommes et des femmes, des mesures volontaristes étaient attendues.

Le gouvernement communique sur le progrès que serait une majoration de 5 % dès le premier enfant avec 2 % supplémentaires pour le troisième. D'abord attribuées au couple et pas forcément aux femmes, les pressions ont obligé le gouvernement à l'attribution d'office de 2,5 % par enfant pour les femmes, le reste étant au choix du couple.

suite p. 10 ■■■

1. <https://reforme-retraite.info/blackrock>

Les salaires en France 2016 (mensuel net en équivalent temps plein)	
10 %	gagnent moins de : 1 189 euros
20 % 1 346 euros
30 % 1 479 euros
40 % 1 621 euros
50 % 1 789 euros
60 % 1 995 euros
70 % 2 273 euros
80 % 2 709 euros
90 %	gagnent moins de : 3 576 euros
95 % 4 668 euros
99 % 8 629 euros

Source : Insee - Données 2016 - © Observatoire des inégalités



© Marie-Caroline Guérin

DU CONSTANT AU COURANT

Le gouvernement n'est pas à une entourloupe près. Dans son étude d'impact du projet de loi de réforme des retraites, il a réussi à afficher des pertes de pensions qui resteraient inférieures à 200 euros pour un départ avant 65 ans, âge pivot retenu, quand les simulations des organisations syndicales ou même le président de la République font état de plusieurs centaines voire un millier d'euros mensuels de pensions en moins. Le gouvernement n'utilise en effet comme cas types que des carrières complètes linéaires commencées à 22 ans. Ces paramètres avantageux ne suffisant pas, au lieu d'utiliser l'euro constant, il utilise un nouvel indicateur, non encore défini par l'INSEE : l'euro courant. C'est-à-dire qu'en 2040, l'euro considéré n'aura pas la même valeur de pouvoir d'achat qu'en 2020. Donc, en euros constants la perte de pension sera plus importante que celle affichée. Cette perte n'est pas estimable puisque le calcul de l'indicateur euro courant n'est pas encore défini. ■

L'INIQUITÉ DU PRINCIPE MÊME DE L'ÂGE PIVOT

Si cette borne est fixée à 65 ans, un-e ouvrier-ère qui commencerait à travailler à 20 ans et cotiserait 43 ans pourrait perdre 10 % de sa pension, quand un-e cadre démarrerait à 24 ans aurait droit à un bonus de 10 % en travaillant exactement la même durée. Et cela alors même que les cadres vivent plus longtemps (et en meilleure santé) que les ouvrier-es. ■



© Marie-Caroline Guérin

Actuellement, les femmes bénéficient d'une majoration de 8 trimestres dans le privé et de 2 trimestres dans le public par enfant. Cette majoration compense en partie les inégalités de carrière, les femmes ayant souvent des carrières heurtées et s'arrêtant majoritairement lors des naissances. Le calcul par points, qui porte sur l'ensemble de la carrière, engendrera une perte supplémentaire non compensée par la majoration de 5 %. Et il y a fort à parier que cette majoration sera réduite à 2,5 %, les foyers préférant imputer les 2,5 % restants à l'homme qui a souvent un salaire supérieur et une carrière plus linéaire. Pour tenter de convaincre, le gouvernement présente des simulations biaisées où les femmes avec enfants ont cotisé une carrière complète, ce qui est bien loin de la réalité. Et les cas types de l'étude d'impact sont générés avec des trajectoires de carrière typiquement masculines et sans enfant. Pour le SNUEP-FSU, assurer l'égalité salariale femmes/hommes durant toute la carrière serait la véritable mesure de justice sociale. Cela passe par la mise en place d'une stratégie et des moyens financiers conséquents.

49.3 : REFUS DU DÉBAT DÉMOCRATIQUE

Au prétexte d'un trop grand nombre d'amendements qui ne permettraient pas de faire avancer le débat démocratique, le gouvernement a engagé le 49.3 sans même en débattre avec sa majorité et occultant ainsi toutes les actualités. Les amendements ont pourtant

permis d'imposer un débat parlementaire sur les enjeux de la réforme. Celle-ci n'ayant pas un caractère d'urgence, le gouvernement pouvait laisser les député-es tenir leur rôle sur une loi qui modifie le contrat social de notre société. La peur d'une fracture de la majorité et l'approche des municipales ont poussé le gouvernement à sortir cette réforme de l'actualité. Le mouvement social en cours, historique, montre en effet le rejet massif de la population : 10 journées interprofessionnelles de grève en moins de deux mois, le conflit le plus long de l'histoire à la SNCF, des millions de salarié-es de multiples secteurs mobilisé-es... La réponse du gouvernement est « *Circulez, il n'y a rien à voir, 49.3* ». Ne nous y trompons pas, cette réforme des retraites, synonyme de recul social, n'est pas entérinée. Le SNUEP-FSU appelle les collègues à manifester leur opposition en participant aux mobilisations, notamment celles des jours de grève massive et de manifestations interprofessionnelles. ■



10,2

C'EST EN MILLIARDS D'EUROS LA SOMME DES ALLÈGÈMENTS DE COTISATIONS EN PLACE (5 MILLIARDS) ET DE LA NON COMPENSATION DES EXONÉRATIONS DUES PAR L'ÉTAT (5,2 MILLIARDS). METTRE FIN À CES POLITIQUES FISCALES INCITATIVES RENFORCERAIT LE SYSTÈME ACTUEL DE RETRAITES.

1000 €

D'AUGMENTATION BRUTE MENSUELLE SONT NÉCESSAIRES SUR TOUTE LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANT-ES ET CPE POUR COMPENSER UNE BAISSSE DE 600 EUROS MENSUELS DE PENSION AVEC LE SYSTÈME PAR POINTS.

9 femmes sur 10

ONT DES ENFANTS. POURTANT, AUCUN CAS TYPE DE L'ÉTUDE D'IMPACT DU PROJET DE LOI DE RÉFORME DES RETRAITES N'A D'ENFANT. EST-CE À DIRE QUE LA RÉFORME N'A PAS D'IMPACT SUR PRÈS DE LA MOITIÉ DE LA POPULATION ?

RETRAITE À 1000 EUROS POUR TOU-TES : L'INTOX

Dès 2022, les retraité-es toucheront au minimum 1000 € de retraite et 85 % du SMIC à l'horizon 2025. Qualifiée d'avancée sociale majeure, cette mesure ne bénéficiera pas à toutes et tous car elle nécessitera d'avoir cotisé une carrière complète et avoir atteint 43 annuités ! Par ailleurs, s'il était déjà possible d'accéder à la somme de 950 € à 62 ans, il faudra désormais atteindre l'âge d'équilibre fixé entre 65 et 67 ans selon les générations. Cet exemple est caractéristique des procédés de ce gouvernement : il communique avec quelques éléments tronqués pour faire passer sa loi.

ENSEIGNANT-ES : TOUJOURS PERDANT-ES

De l'aveu même du gouvernement, les enseignant-es sont les grand-es perdant-es de la réforme des retraites. Après avoir nié la véracité des simulateurs de la FSU, le gouvernement a fini par admettre leur justesse.

Âge d'équilibre, montant des augmentations ou primes, calcul de la pension, tout n'est qu'incertitude avec les louvoiements du gouvernement.

Ce ne sont pas les quelques augmentations proposées, hypothétiques pour le moment, qui peuvent régler la baisse programmée des pensions avec le système de retraite à points. À la lecture des pistes énoncées par le gouvernement sur les revalorisations, on constate que nombre de collègues né-es après 1975, impacté-es par la réforme, seraient peu concerné-es (voir tableau p. 5), subissant ainsi une double peine.

Pour la génération de 1975 à 2004, le calcul du montant de la pension se ferait en deux temps. Il s'agit de la clause dite à l'italienne. Une partie serait calculée avec l'ancien système, donc sur le salaire des six derniers mois de la carrière, et l'autre avec le futur système à points à partir de 2025.

Le système par points entrera en vigueur, dès 2022, pour la génération née à partir de 2004.

Enfin, pour la génération née avant 1975, rien n'est acté. L'âge pivot est suspendu provi-

soirement. À l'heure où nous écrivons, son sort est lié aux négociations de la conférence de financement. Le gouvernement a fixé un cadre quasi intenable aux partenaires sociaux afin d'obtenir un financement de 12 milliards pour 2027. Ce peu de marge permettra le retour de l'âge pivot ou pire, de l'allongement de la durée de cotisation ce qui entraînera automatiquement un recul du départ à la retraite. Le SNUEP-FSU dénonce l'inaction du ministre et du président de la République qui, tout en reconnaissant l'injustice faite aux enseignant-es, ne font rien pour y remédier. ■



© Marie-Caroline Guérin

HISTORIQUE DES RÉGIMES SPÉCIAUX

Le gouvernement utilise les régimes « spéciaux » pour opposer les catégories socioprofessionnelles et masquer son projet réel : baisser les pensions, allonger les années de cotisations pour tou-tes, libérer la voie pour les fonds de pension à l'américaine.

Des régimes dits particuliers existaient déjà aux 17^e et 18^e siècles pour les marins et les militaires. En 1853, des régimes dits spéciaux sont créés pour les fonctionnaires et plus tard pour certains travailleurs du secteur privé à l'initiative du patronat qui

souhaitait conserver une main d'œuvre qualifiée. Les compagnies privées des chemins de fer mettent en place en 1909 le régime spécial des cheminots, qui est conservé et amélioré en 1937 à la création de la SNCF, et le regroupement des caisses privées des différentes compagnies.

En 1945, le régime général de la Sécurité sociale organise l'assurance vieillesse de tou-tes les salarié-es du privé sur la base des régimes spéciaux. L'ensemble de la population devait alors converger vers ces systèmes. ■

UN AUTRE FINANCEMENT EST POSSIBLE

Le gouvernement a toujours axé sa communication sur l'intox et le mensonge. Il annonce des chiffres qui surestiment le déficit des caisses de retraite afin de préparer les esprits à toutes les formes d'austérité. Dernier exemple : 113 milliards de déficit cumulé pour 2030. Rapporté à un calcul annuel, ce montant correspond à environ 6,3 milliards, ce qui est faible compte tenu du budget de l'État. D'autres solutions sont envisageables. Les syndicats proposent plusieurs pistes :

- ▶ La suppression de la défiscalisation des heures supplémentaires qui coûte environ 3 milliards par an.
- ▶ L'augmentation des salaires et notamment celui des femmes permettrait d'améliorer les pensions et le montant des cotisations.
- ▶ Une hausse des cotisations de 0,2 % sur 5 ans rapporterait environ 11 milliards.
- ▶ La CADES (caisse d'amortissement de la dette sociale), qui doit financer les caisses d'assurance maladie, aura fini de rembourser la dette en 2024, ce qui laissera une manne de 24 milliards d'euros par an dont 9 milliards au titre de la CRDS (contribution de la dette sociale). Ces sommes ne sont pas fléchées, une partie pourrait aller à la dépendance et le reste dirigé sur l'assurance maladie donc des retraites.
- ▶ Le fond de réserve des retraites créé pour combler les caisses lorsque cela est nécessaire, dispose de 30 milliards d'euros. La liste n'est pas exhaustive. On pourrait ajouter la lutte contre les fraudes fiscales, les 20 milliards du CICE, le retour de l'ISF, la suppression de la flat tax... À aucun moment le gouvernement n'a recherché une véritable concertation avec les organisations syndicales, les discréditant par avance et refusant d'écouter leurs propositions. D'autres solutions existent contrairement aux discours gouvernementaux et il s'agit bien d'un choix de société. ■

FORMATION OBLIGATOIRE POUR LES 16-18 ANS

DE LA COM' MAIS TOUJOURS PAS DE MOYENS

Le 13 septembre 2018, le président de la République dévoilait sa « stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté ». Parmi ses 5 engagements, il proposait « un parcours de formation garanti pour tous les jeunes » par la mise en œuvre d'une obligation de formation des 16-18 ans.



© Marie-Caroline Guérin

Cette obligation sera remplie dès lors que le-la jeune sera en formation (lycée, apprentissage...), en emploi, en service civique ou bénéficiera d'un dispositif d'accompagnement ou d'insertion. Le contrôle du respect de cette obligation sera assuré directement par les missions locales qui bénéficieront à cet effet d'un dispositif de collecte et de transmission des données placé sous la responsabilité de l'État. Elles exerceront cette nouvelle fonction de mise en réseau, en lien étroit avec les autres acteurs-trices, dans le cadre des plateformes de suivi et d'appui aux décrocheurs : réseaux Foquale¹ des acteurs-trices de l'Éducation nationale, Pôle emploi, Écoles de la deuxième chance, etc.

PRÉCONISATIONS NON PARTAGÉES

Pour mettre en œuvre cette disposition dès la rentrée 2020, le 1^{er} ministre a commandé un rapport (Charrière-Roger) qui a remis ses préconisations en janvier. Le rapport fait un état des lieux intéressant et complet de la situation des jeunes, du décrochage et des dispositifs de repérage

et de raccrochage mis en place ces dernières années. Si le SNUEP-FSU partage l'analyse de la situation et la volonté de passer d'un droit formel à un droit réel de retour en formation pour les jeunes décrocheurs, un certain nombre de préconisations mises en avant paraissent contreproductives et dangereuses.

PERSONNELS FRAGILISÉS

L'intégration de la MLDS² et des GPDS³ aux réseaux Foquale (préconisation 1) ne garantit pas le maintien des emplois

des personnels qui étaient sur la MLDS alors que beaucoup sont contractuel-les. Par ailleurs, la question du financement est peu abordée. Ainsi, le renforcement des moyens dédiés à la prévention et à la prise en charge du décrochage scolaire ne peut pas se faire par des redéploiements de personnels et une meilleure mobilisation des fonds européens (préconisation 2). Il faut de nouveaux moyens sécurisés dans le temps, ce qui passe notamment par le recrutement de personnels formés sur des emplois statutaires.

Si le rôle de l'Éducation nationale est réaffirmé dans le rapport à tous les niveaux et notamment dans la prévention et la détection des décrocheurs, le SNUEP-FSU craint que ne perdurent les politiques publiques mises en œuvre depuis 2009 qui ont mené à la situation existante (diminution des sorties sans qualification mais augmentation des NEET⁴ et difficulté accrue d'accès au marché de l'emploi des jeunes peu ou pas qualifiés-es). Les réformes en cours dans l'Éducation nationale au niveau des lycées et la baisse de moyens dans le 2^d degré ne sont pas de nature non plus à améliorer la situation ! ■

Jérôme DAMMEREY

1. Réseaux formation qualification emploi.
2. Mission de lutte contre le décrochage scolaire.
3. Groupe de prévention du décrochage scolaire.
4. Not in education, employment or training (ni étudiant, ni employé, ni stagiaire).

CAP ÉCOLE INCLUSIVE : UNE FORMATION À MOINDRE COÛT

Alors que nous ne cessons d'alerter sur le manque de formation des AESH et des enseignant-es accueillant des élèves à besoins éducatifs particuliers ou en situation de handicap, le ministère répond par la mise en place d'une plateforme « Cap école inclusive ». On y trouve des outils pour observer les difficultés des élèves, et des propositions pour adapter les enseignements. Une rubrique donne les coordonnées de personnes ressources. Bien qu'intéressant, cet outil ne peut se substituer à une formation de qualité et le SNUEP-FSU déplore le recours à l'autoformation et la recherche du moindre coût. ■

Rafikha BETTAYEB

CO-INTERVENTION

DISPOSITIF INSUFFISAMMENT RÉFLÉCHI MAIS IMPOSÉ

Face aux difficultés indéniables que pose l'imposition de la co-intervention pour les enseignant-es, connaître le cadre des textes permet de résister face aux exigences illégitimes de la hiérarchie.

TROIS NIVEAUX DE TEXTES

→ Des textes réglementaires (décrets, arrêtés) modifiant le Code de l'Éducation, publiés au BOEN¹. Ces textes influencent nos ORS².

→ Une circulaire du ministre à ses services pour mettre en application ces textes réglementaires. Bien que publiée au BOEN, cette circulaire ne modifie pas nos ORS !

→ Un vade-mecum, censé aider les enseignant-es en leur prodiguant des conseils pour construire leurs séquences. En aucun cas celui-ci n'est contraignant pour les PLP, concepteurs-trices de leur enseignement, jouissant de leur liberté pédagogique, dans le respect des horaires et des programmes ou référentiels.

EXERCER SA LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE

Aucun programme ou référentiel n'impose qu'une notion soit traitée spécifiquement en co-intervention. Seuls les arrêtés instaurant les grilles horaires de CAP et de bac pro³ sont contraignants pour les PLP. Ces textes stipulent que les

heures de co-intervention doivent être assurées conjointement par un-e prof d'enseignement pro et un-e de français ou de maths. « Conjointement » signifie

« "CONJOINTEMENT" SIGNIFIE "ENSEMBLE ET EN MÊME TEMPS", MAIS L'UNITÉ DE LIEU OÙ L'ON EST "ENSEMBLE" N'EST PAS DÉFINIE PAR CES ARRÊTÉS. »

« ensemble et en même temps », mais l'unité de lieu où l'on est « ensemble » n'est pas définie par ces arrêtés. On peut être ensemble dans la même salle ou dans le même lycée !

L'arrêté du CAP précise que la co-intervention se déroule en classe entière :

un déroulement en « groupes à effectif réduit » n'y est pas prévu. Par contre, en bac pro, la grille ne donne aucune indication sur la répartition des élèves, des groupes restent donc envisageables. Ces textes (décrets, arrêtés, circulaires...) démontrent en tous cas que ce concept flou n'a pas été réfléchi avant d'être imposé, au mépris des élèves et des enseignant-es. ■

Franck FERAS

1. Bulletin officiel de l'Éducation nationale.
2. Obligations réglementaires de service.
3. Arrêtés du 21 novembre 2018 au Journal Officiel du 20 décembre 2018

NE RIEN SE LAISSER IMPOSER...

» **En CAP** : 2 professeur-es doivent intervenir ensemble et en même temps en classe entière.

» **En bac pro** : 2 professeur-es doivent intervenir ensemble et en même temps dans un format de classe restant à déterminer lors de la distribution de la DHG (classe entière, groupes « équilibrés » ou non...)

Pour le SNUEP-FSU, les professeur-es font ce que l'exercice de leur liberté pédagogique leur permet de faire : ils-elles organisent la séquence comme bon leur

semble, quitte à intervenir à tour de rôle, d'une séquence à l'autre, ou sur une moitié de séquence chacun-e, par exemple. Et surtout, ils-elles choisissent quand il leur paraît opportun ou non d'évoquer à deux le même sujet ! Ce n'est pas obligatoirement à chaque séquence... ■



© Axel Benoist

ÉVOLUTIONS DE DIPLÔMES AU CSE¹

Rénovation du CAP Charpente Bois

Le CAP Charpente intègre une partie des notions actuellement attachées au CAP Constructeur Bois, promis à l'abrogation. Ainsi, alors qu'il était déjà assez « chargé », le CAP Charpente va s'alourdir encore davantage et sera, de fait, moins adapté aux élèves issu-es de SEGPA ou de 3^e prépa-métier. Or le CAP Constructeur disparaissant, certain-es élèves issu-es de ce type de sections pourraient être affecté-es en CAP Charpente, où ils-elles seront mis-es en difficulté, ainsi que leurs enseignant-es...

Rénovation du bac pro Transport

La rénovation de ce bac pro ne semble pas poser de problème particulier, et des propositions faites il y a un an par le SNUEP-FSU en CPC² ont été reprises, notamment le nouveau nom (Organisation de transport de marchandises) pour éviter toute confusion avec la conduite routière. La principale difficulté à laquelle seront confronté-es les collègues réside dans la rénovation simultanée de deux bacs pros de la même famille de métier : AGOrA et OTM.

Transformation du bac pro MEI en bac pro Maintenance des systèmes de production connectés

Après transformation, les nouvelles modalités des CCF d'enseignement professionnel ne contraindraient plus à mener une évaluation au fil de l'eau, ce qui serait positif. Mais l'ajout du qualificatif « connectés » au nom du diplôme, et les notions qui y sont liées, risquent de nécessiter des investissements matériels lourds que toutes les régions et établissements ne pourront pas immédiatement réaliser. De plus, certaines notions liées au « connecté » pourraient mettre en difficulté quelques collègues qui, depuis leur recrutement, n'ont jamais eu à se former ou à les enseigner. ■

1. CSE : Conseil Supérieur de l'Éducation
2. CPC : Commission Professionnelle Consultative.

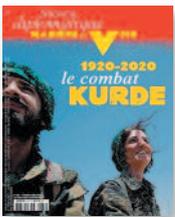
→ LECTURES

*Le Grand manipulateur,
Les réseaux secrets de Macron*
Marc Endeweld, Ed. Stock, 2019.

LE MONDE NOUVEAU DÉMYSTIFIÉ



M. Endeweld a enquêté sur le mécano qui a permis de créer l'illusoire monde nouveau, ni de gauche-ni de droite. Il décrit la stratégie mise en place dès l'année 2013, voire avant, par le couple Macron : constitution de carnets d'adresses et utilisation des réseaux existants (finance, armement, France-Afrique, communicants, influenceurs, grands patrons, milliardaires, grandes écoles, francs-maçons...). Macron s'appuie sur l'« ancien monde » et les vieilles générations allant de la droite dure au PS. Tout est bon pour arriver au « Château », sans aucune gratitude... ■



**N° 169,
Manière de voir,
février-mars 2020**

La revue
du Monde
Diplomatique se penche sur un

siècle de combat des Kurdes. Des Kurdes qui se battent pour obtenir, à défaut d'un État (promis en 1920 par le traité de Sèvres), la reconnaissance de leurs droits politiques et culturels. Depuis un siècle ils se heurtent aux intérêts des pays où ils vivent – Irak, Iran, Syrie et Turquie –, dans une lutte jalonnée de guerres, de trahisons, de divisions, de massacres, mais aussi d'espérances, de résistances et de quelques victoires. Trois grandes parties : le temps des défaites, Résurgences et résistances (2 grands conflits en Irak et en Turquie à partir des années 1980), Espérances et nouvelle donne (à partir des années 2000). ■

ESQUISSE ET CARICATURE

FINI DE RIRE !

Aux crayons, camarades ! Le droit à la caricature est en danger. Ne laissons pas le monopole de la « bonne parole » aux milieux avertis et revendiquons des espaces de créativité sans censure.

Plus de cinq ans après les attentats contre les journalistes de *Charlie Hebdo*, l'heure n'est plus à la rigolade. Pourtant, souvenons-nous des déclarations et des tribunes de l'époque qui appelaient à la défense, sans tabou, du droit à l'expression libre et totale. Beaucoup se réclamaient alors de l'héritage des Lumières et du droit au blasphème hérité de la Révolution française de 1789.

Depuis, une sorte de bigoterie et de censure, avouée ou non, semble s'être abattue sur notre pays des « droits de l'homme et de la femme ». Un des premiers droits est en effet celui du droit au blasphème. Rappelons, pour mémoire, que dessiner un Christ nu avec un préservatif sur le sexe a été reconnu légal par le Conseil d'État. Mais, dans une enquête récente (Sondage IFOP. *Charlie Hebdo* du 4 février 2020) réalisée auprès

de Français-es, apparaît une énorme confusion entre l'injure contre une religion et ses symboles – qui est légale – et l'appel à la haine contre les croyant-es – qui lui est puni par la loi. Ce sondage montre que les « Français sont plutôt pour mais carrément contre », si l'on reprend les termes de *Charlie Hebdo*. Cette confusion exprime les reculs successifs face aux bien-pensants et à la morale assénée tous les jours. Le « Oui... mais » est devenu le

« SANS CETTE LIBERTÉ
DE TON ET DE TRAITS
GRAPHIQUES, LA
LIBERTÉ EST MORTE. »

leitmotiv dans beaucoup de milieux. Nous pourrions ainsi avoir des libertés mais dans une certaine mesure, et surtout sans choquer. Or, le propre du rire est bien de jouer avec les codes religieux, politiques, sociaux pour mieux les détourner et s'en moquer. Sans cette liberté de ton et de traits graphiques, la liberté est morte. ■

Olivier BAUDOUIN



ENQUÊTE SUR LE CONSENTEMENT DANS LES RAPPORTS SEXUELS

LE CONSENTEMENT DES FEMMES DOIT DEVENIR UN SUJET POLITIQUE

Le 3 mars #NousToutes publie les résultats de l'enquête¹ sur le consentement (100 000 femmes, 75 % de moins de 35 ans) qui est édifiant.

Quelques résultats :

- ▶ 81,2% des femmes rapportent des faits de violences psychologiques, physiques ou sexuelles au cours de rapports sexuels.
- ▶ 53,2% ont fait l'expérience d'un rapport sexuel avec pénétration non consenti.
- ▶ 67,5% déclarent avoir fait l'expérience d'actes sexuels non consentis, avec ou sans pénétration. Pour 64,8% d'entre elles plusieurs fois au cours de leur vie.

Les rapports sexuels sont loin d'être un lieu d'égalité. NousToutes exige une enquête massive du gouvernement sur le consentement, une sensibilisation à l'école, et reprend la demande des féministes d'un milliard d'euros pour lutter contre les violences. ■

Marie-Caroline GUÉRIN

1. <http://bit.ly/enquetenoustoutes>

NOTRE ÉCOLE... MANAGÉE POUR PRODUIRE DU CAPITAL HUMAIN ?

Les gouvernements imposent à nos sociétés un même mot d'ordre aux diverses sphères professionnelles : le « management » par la rivalité, la performance, et la rentabilité... Cette mécanique du néo-libéralisme brutalise notre école, « managée » désormais pour produire du capital humain...



© RussPhoto

Depuis la fin des années 80, ce mode d'assujettissement se répand comme une traînée de poudre dans les secteurs juridique, du soin, de la recherche, de la culture, du social, de l'éducation. La politique du chiffre et de l'évaluation permanente est l'instrument du développement d'une logique marchande. Et cette mise au pas des individus contamine toutes les strates de notre société. Ce néolibéralisme s'est imposé comme une norme aux gouvernements successifs jusqu'à affaiblir aujourd'hui gravement le système éducatif. Et dans « les réformes » actuelles du lycée, ce mode de « gouvernance » devient le terrain de jeu favori de l'Éducation nationale où qualité et sens du travail doivent être réduits aux chiffres et à la performance...

L'ÉCOLE DE LA CONCURRENCE

Dans son *Cours au Collège de France* daté de février 1979, le philosophe Michel Foucault s'inquiétait déjà des ravages du néolibéralisme qui utilise l'évaluation et

la concurrence pour assujettir l'individu. Foucault démontrait que bien au-delà de la finance et des marchés, l'école pouvait également devenir le lieu du néolibéralisme, notamment avec l'importation des techniques managériales du privé dans les services publics. L'élève, l'étudiant-e deviennent alors entrepreneurs d'eux-mêmes se mettant en compétition avec les autres pour leurs évaluations.

« Il s'agit donc de transformer ce que nous sommes » dénonçait, en janvier dernier,

« LUTTER POUR UNE DÉMOCRATIE QUI NE DEVIENDRAIT PAS UN SINISTRE SIMULACRE. »

la philosophe Barbara Stiegler, sur les ondes de France culture dans l'émission *Entendez-vous l'éco*. « À l'école, l'élève change de nature. Au lieu d'être un sujet de la République que nous nous devons d'émanciper, l'élève devient un individu à armer en lui donnant les bonnes compétences pour s'adapter à une vie future dans laquelle il sera en compétition » fustige la philosophe. Ainsi, les compétences et non plus les connaissances sont admises comme un capital. Et avec la logique des compétences, on définit ce qu'il faut acquérir aux différents âges en vue de l'employabilité à 16 ans... La réforme du lycée en est une cruelle illustration.

UNE LOGIQUE À COMBATTRE

Le principe de concurrence, l'impératif de « performance » sont devenus une norme évidente... et identique à tous les secteurs de notre service public. Et de la maternelle à l'université, les réformes ou plutôt les contre-réformes actuelles annihilent la formation de futur-es citoyen-nes ayant des outils communs de compréhension du monde. Or lutter pour une société qui n'est pas exclusivement soumise à la logique du management et de la compétition, c'est aussi lutter pour une démocratie qui ne deviendrait pas un sinistre simulacre. Cela suppose une société où le néolibéralisme ne régnerait pas en maître absolu comme aujourd'hui... ■

Élise SAINSON

VOCABULAIRE « MANAGÉRIAL » ET DÉNI DE DÉMOCRATIE

Le recours systématique et caricatural du gouvernement au vocabulaire « managérial » faisait déjà froid dans le dos. Mais le 1^{er} mars, la porte-parole du gouvernement S. Ndiaye tweete le coup de grâce à la notion même de débat parlementaire : « Avec l'utilisation de l'article 49-3 de la Constitution enclenchée par @EPhilippePM, nous mettons fin à un épisode de non-débat de la réforme des #retraites ; nous redonnons au Parlement les moyens d'assumer sa fonction éminente de voter la loi. ». Cette distorsion du langage projette le débat parlementaire dans un monde « orwellien », au détriment de la démocratie et des citoyen-nes... ■



LE SNUEP-FSU AVEC LES PLP

POUR
LES SALAIRES
LES CONDITIONS DE TRAVAIL
LES RETRAITES

Pour un syndicalisme de toutes et tous

**CONTINUONS ENSEMBLE
MARQUONS DES POINTS**

SNUEP
F. S. U.

LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

La force de la Voie pro

ENGAGÉS
AU QUOTIDIEN
F.S.U.