



© Marie-Caroline Guérin

Rentrée 2020 - Spécial DHG

QUELLE RÉPARTITION DES HEURES ?

L'année de mise en place de la réforme Blanquer coïncide avec le retour d'une politique de suppressions de postes dans l'enseignement professionnel. Sa mise en œuvre est favorisée par le contenu de la réforme mais la gestion des moyens par les rectorats, DSDEN et chef-fes d'établissement y participe aussi. Les pressions sur les personnels se multiplient et la qualité des formations dispensées se détériore.

La rentrée 2020 verra le déploiement de la réforme pour les classes de Terminale CAP et de 1^{re} bac pro avec de nouvelles suppressions de postes à la clef. Les dotations horaires vont être à nouveau impactées, le volume complémentaire d'heures-professeur ne compensant pas la perte des heures élèves. Face aux arrêtés définissant des volumes horaires annualisés, ne laissons pas s'instaurer une annualisation des services.

La co-intervention et le chef-d'œuvre imposés au forceps pour transformer les pratiques enseignantes, vont devenir plus prégnants.

Pour rappel, les vade-mecum n'ont aucune valeur réglementaire et la direction ne peut s'appuyer sur leur contenu pour exiger telle ou telle organisation pédagogique. Défendons ensemble notre liberté pédagogique ! ■

SOMMAIRE

Préparer la rentrée	P2	3 ^e PM, SEGPA	P6
Qu'est-ce que la DHG ?	P3	MOTION GA	P7
CAP	P4	PFMP, MOTION	
BAC PRO	P5	REFORME VOIE PRO	P8

Supplément n°1 réalisé par : Axel Benoist, Bérénice Courtin, Jérôme Dammerey

Directeur de la publication : Axel Benoist Collaboratif : Frédéric Allègre, Patrick Bernard, Marie-Caroline Guérin, Isabelle Lauffenburger, Paul Lebouc. Photos : Marie-Caroline Guérin PAO : Pellicam SN 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 Beaugard ZI Beaugard BP39 61600 La Ferté Macé

PRÉPARATION DE LA RENTRÉE 2020

AGIR DANS SON ÉTABLISSEMENT ET AU CA

JANVIER

Entre chef-fes d'établissement, DSDEN et rectorat s'établit un premier dialogue pour affiner les propositions de DHG.

1. Demander au chef d'établissement toutes les informations nécessaires pour peser avant le CA et organiser la discussion collective avec les collègues (heures d'information syndicale à déposer). La poursuite de la mise en œuvre de la réforme de la voie professionnelle appelle à une vigilance particulière.
2. Faire respecter les libertés pédagogiques.

JANVIER-FÉVRIER

CA sur l'organisation de l'établissement et l'emploi de la DHG.

Ce CA doit obligatoirement être précédé d'une commission permanente, chargée d'instruire la question. Il faut avoir le temps de saisir les collègues, de coordonner les actions (heure d'information syndicale, AG des personnels, demi-journée banalisée...). Si besoin contacter le SNUEP-FSU académique pour avoir un avis, voire une intervention durant l'heure syndicale mensuelle.

1. Demander les documents (projet de répartition de l'enveloppe horaire, de l'utilisation des IMP).
2. Intervenir sur la validité des choix de l'administration, en matière de structure, de sections, de regroupements d'élèves...
3. Opposer le calcul syndical des besoins (voir le calculateur sur www.snuep.fr). Exiger la création de postes définitifs, refuser les HSA pour obtenir leur transformation en postes, lutter contre toutes les déréglementations, les aggravations des conditions d'exercice du métier.
4. Peser pour faire respecter les choix des équipes et des collègues quant à l'utilisation des enveloppes globalisées.
5. Engager la lutte syndicale : motions en CA (cf. p.7 et 8), pétitions, manifestations, délégations, interventions dans les médias, demandes d'audience, avec les parents d'élèves, grève...

MARS-AVRIL

Les comités techniques départementaux et académiques examinent les mesures de créations / suppressions / transformations de structures et de postes. Mesures de cartes scolaires décidées.

Contactez la section académique du SNUEP-FSU pour lui remonter les demandes de créations ou les refus de suppressions de postes et demander à être accompagné dans les audiences.

JUIN-JUILLET

Les chef-fes d'établissement vérifient leurs prévisions d'effectifs, fixent la structure pédagogique définitive de l'établissement (après inscriptions et après résultats du bac). Ils et elles font, si besoin, une demande de moyens pour ouvertures de groupes ou de divisions supplémentaires par rapport aux prévisions de février.

1. Demander les informations.
 2. Intervenir en CA, et par l'action, sur la base des besoins et de l'évolution de la situation.
- Un CA de fin d'année est absolument nécessaire et, à défaut, un CA de début d'année.

SEPTEMBRE-OCTOBRE

Le-la chef-fe d'établissement établit le bilan de rentrée : nombre d'élèves, nombre de divisions, effectifs des classes et groupes, état des lieux des postes et des HSA par discipline.

1. Obtenir communication en CA de ce bilan, notamment celui des mouvements.
2. Demander, si besoin, la convocation d'un CA sur ces points.
3. Mener des actions pour obtenir des moyens en coordination avec la section académique, les parents d'élèves.

QU'EST-CE QUE LA DHG ?

La dotation horaire globalisée est fixée par la DSDEN ou le rectorat en fonction des structures négociées avec la région et des textes règlementaires qui définissent les heures dues aux élèves. Cette dotation comprend des heures-postes, des HSA et des IMP. Chaque année, DHG, structures et postes sont communiqués aux chef-fes d'établissement à la mi-janvier. C'est dans les établissements qu'il faut établir le rapport de force pour maintenir l'offre de formation sous statut scolaire, en s'opposant aux suppressions de postes et de filières, au mixage des publics et des parcours (scolaire et apprentissage), pour résister à la dégradation de nos conditions de travail. Lors du Conseil d'administration, il faut exiger que tou-tes les élèves, de toutes les sections, se voient attribuer les heures prévues par les grilles. Les DHG doivent permettre à nos établissements de fonctionner dans les meilleures conditions possibles. ■

→ **Calculez votre DHG** sur <http://snuep.fr/carrieres/dhg/calculez-votre-dhg/>

MISSIONS PARTICULIÈRES

La dotation attribuée à l'établissement comporte, à côté de la DHG, une enveloppe d'indemnités pour reconnaître les missions particulières (IMP) quand celles-ci ne sont pas réalisées sous la forme d'une décharge de service. Le-La chef-fe d'établissement attribue nominativement les IMP mais consulte le Conseil pédagogique puis le CA sur les missions bénéficiant d'une IMP. Les élu-es au CA doivent exiger la transparence sur l'utilisation de ces moyens modulés selon la mission. L'IMP est versée par neuvième de novembre à juin. ■

1 IMP = 1 250 € brut, 0,5 IMP = 625 €, 0,25 IMP = 312,5 €, 2 IMP = 2500 €...

ANNUALISATION DES SERVICES ?

CO-INTERVENTION ET CHEF-D'ŒUVRE N'IMPOSENT PAS L'ANNUALISATION DE NOS SERVICES : L'ORGANISATION DE LA CO-INTERVENTION NE DOIT PAS AMENER AU NON-RESPECT DE NOS OBLIGATIONS DE SERVICE HEBDOMADAIRES.

IL FAUT DONC S'OPPOSER À TOUTE ANNUALISATION DES DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES ET NE PAS ACCEPTER QUE L'AP, LA CO-INTERVENTION OU ENCORE LE CHEF-D'ŒUVRE SOIENT PAYÉS EN HSE.



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Depuis la rentrée 2020, 2 heures supplémentaires peuvent vous être imposées, uniquement si vous exercez à temps plein. Les heures supplémentaires contribuent à la suppression de postes. C'est pour cela que le SNUEP-FSU incite à les limiter et à ne pas en accepter au-delà des 2 heures imposées. ■

SST ET PRAP

Les formations de SST¹ et à la PRAP² sont, le plus souvent, assurées par les PLP biotechnologie, en heures supplémentaires effectives (HSE). Elles demandent un investissement horaire très lourd. Des moyens supplémentaires dans les DHG doivent être réclamés pour que ces formations soient dispensées à toutes et tous dans les meilleures conditions. ■

1 Sauveteur secouriste au travail

2 Prévention des risques liés à l'activité physique



LES DOCUMENTS QUI DOIVENT ÊTRE REMIS AUX ÉLU-ES DU CA

- 1. Les informations globales :** dotation attribuée (détails heures-postes, HSA, nombre d'IMP), prévisions d'effectifs.
- 2. Les propositions de structures** (du chef d'établissement).
- 3. Le TRMD.** Ce tableau part des besoins par discipline et doit s'adapter aux moyens fixes dont dispose l'établissement : il fait apparaître la répartition par discipline des HSA, les excédents ou les besoins en heures postes (postes définitifs ou blocs de moyens provisoires BMP). En plus des heures d'enseignement, il faut compter les heures de décharge. ■

CAP

Arrêté du 21 novembre 2018, JO du 20 décembre 2018 texte n° 50

Horaires par discipline	Première 6 ou 7 s. de PFMP		Terminale 6 ou 7 s. de PFMP	
	Annuel ¹	Hebdomadaire ² (dont dédoublé)	Annuel ¹	Hebdomadaire ² (dont dédoublé)
Enseignement professionnel	333,5	11,5 (9,5)	312	12 (10)
Co-intervention Professionnel-Français (a)	43,5	1,5	39	1,5
Co-intervention Professionnel-Maths (a)	43,5	1,5	39	1,5
Réalisation chef-d'œuvre (pluridisciplinaire) (b)	87	3 (3)	78	3 (3)
Prévention Santé Environnement	43,5	1,5 (1,5)	26	1 (1)
Français / HG / EMC (seuil à 18)	58	2 (1,5)	52	2 (1,5)
Mathématiques-Sciences (seuil à 18)	43,5	1,5 (1)	39	1,5 (1)
LV1 (seuil à 16)	43,5	1,5 (1)	39	1,5 (1)
Arts Appliqués (seuil à 18)	29	1 (0,5)	26	1 (0,5)
EPS	72,5	2,5	65	2,5
Consolidation, AP, Accompagnement au choix d'orientation	101,5	3,5 (2,5)	91	3,5 (2)
Total horaires élèves	899	31	806	31
Total DHG (heures élève + co-intervention + chef-d'œuvre) hors dédoublement		37		37

1 Volume horaire élève

2 Volume annuel réparti sur 29 semaines de cours en Première et 26 en Terminale.

(a) la dotation horaire professeur est égale au double du volume horaire élève.

(b) doublement de la dotation horaire professeur sans condition de seuil (dernier alinéa de l'article 6)

DES SEUILS DE DÉDOUBLEMENT À FAIRE APPLIQUER !

Lorsque les effectifs ci-dessous sont atteints, le-la chef-fe d'établissement doit obligatoirement dédoubler une partie des heures. La DHG « professeur » augmente donc :

- **à partir du 18^e élève** : français et histoire-géographie, mathématiques, activités de laboratoire en physique-chimie, prévention-santé-environnement, arts appliqués et culture artistique, enseignement moral et civique, AP ;
- **à partir du 16^e élève** : langue vivante, enseignement professionnel (sauf ci-dessous) ;
- **à partir du 13^e élève** : enseignement professionnel des spécialités de l'hôtellerie-restauration et de l'alimentation ;
- **à partir du 11^e élève** : enseignement professionnel des spécialités de l'automobile ;
- **à partir du 6^e élève** : enseignement professionnel des spécialités de la conduite.

CHEF-D'ŒUVRE

Dans votre établissement, il faut imposer la double dotation horaire pour le chef-d'œuvre c'est-à-dire 6 heures, y compris pour des effectifs faibles. Cela permet d'être à deux professeur-es en même temps ou de travailler en groupes à effectifs réduits.

REGROUPEMENT DE CLASSES

Pour récupérer des moyens, les chef-fes d'établissement regroupent souvent deux demi-sections de CAP de formations différentes dans une même classe. Il faut demander à ce que les moyens soient donnés pour chaque formation et donc s'opposer à tout regroupement. À défaut, il faut, lorsque ces regroupements ont lieu en enseignement général, exiger que le-la chef-fe d'établissement applique à minima les seuils de dédoublement.



PFMP - ATTENTION AUX HORAIRES

Pour les CAP ayant 6 semaines de PFMP chaque année, le volume annuel d'heures élève reste identique, l'arrêté du 21 novembre 2018 n'augmentant pas le volume annuel de 31 heures. La DHG peut alors être diminuée d'une heure. Il faut être vigilant, refuser cette diminution et imposer le même volume hebdomadaire quel que soit le nombre de semaines de PFMP.

Le nombre de semaines de PFMP est fixé par l'arrêté du 19 avril 2019 à retrouver sur www.snuiep.fr.

BAC PRO 2020-2021

2^{de} et 1^{re} : Arrêté du 21 novembre 2018, JO du 20 décembre 2018 texte n° 51

T^e : Arrêté du 10 février 2009, JO du 11 février 2009 texte n° 59

Horaires par discipline	Seconde		Première		Terminale Grille 1 / grille 2	
	Annuel	Hebdo ¹	Annuel	Hebdo ¹	Annuel	Hebdo ¹
Enseignement professionnel	330	11	266	9,5	384	14
Co-intervention Professionnel-Français ^(a)	30	1	28	1		
Co-intervention Professionnel-Maths-sciences ^(a)	30	1	14	0,5		
Réalisation chef-d'œuvre (pluridisciplinaire)			56	2		
Prévention Santé Environnement	30	1	28	1	28	1
Éco-gestion / Éco-droit ²	30	1	28	1	28	1 / 0
Français / HG / EMC	105	3,5	84	3	126	4,5
Mathématiques	45	1,5	56	2	60	2,5
LV1	60	2	56	2	60	2,5
Sciences ou LV2 ²	45	1,5	42	1,5	56	2
Arts Appliqués	30	1	28	1	28	1
Enseignements généraux liés à la spécialité					50	2
EPS	75	2,5	70	2,5	75	3
Consolidation, AP, Accompagnement au choix d'orientation ^(b)	90	3	84	3	70	2,5
Total horaires élèves	900	30	840	30	965/ 937	34,5 / 33,5
Total DHG hors volume complémentaire		32		31,5		34,5 / 33,5

¹ Volume annuel réparti sur 30 semaines de cours en seconde et 28 en première.

² L'enseignement suivi est défini par l'arrêté du 19 avril 2019.

(a) la dotation horaire professeur est égale au double du volume horaire élève.

(b) y compris les heures dédiées à la consolidation des acquis des élèves en fonction de leurs besoins.

Aucun seuil de dédoublement n'existe mais l'annexe 2 de l'arrêté précise les règles de calcul d'un volume complémentaire d'heures-professeur de 13 h 30 hebdomadaires en moyenne attribuées pour des activités en groupe à effectif réduit et des activités de projet. Ce volume est globalisé et réparti par l'établissement.

Le SNUEP-FSU dénonce la globalisation des

volumes complémentaires d'heures-professeur ainsi que sa répartition laissée au seul bon vouloir des directions d'établissement. Il exige des seuils de dédoublement par discipline, seuls garants d'équité et d'efficacité pour les élèves.

Il est impératif d'exiger une répartition équitable des heures-professeur au sein de l'établissement.

POUR LE SNUEP-FSU

- les heures de consolidation, AP et accompagnement au choix d'orientation doivent faire partie intégrante de la grille horaires-élève et à ce titre apparaître en heures poste.
- la co-intervention doit être dotée en dehors du volume complémentaire d'heures-professeur (voir dernière ligne du tableau). Il est donc impératif d'être vigilant sur la répartition des heures de co-intervention afin qu'elles ne soient pas prises dans les heures complémentaires. Des rectorats et/ou des chef-fes d'établissement peuvent interpréter le décret différemment et financer la co-intervention sur le volume complémentaire d'heures-professeur. ■

EXIGER LA TRANSPARENCE

Pour récupérer des moyens, certains rectorats ont tendance à regrouper le nombre d'élèves prévus dans chaque secteur pour déterminer le nombre de divisions dans l'établissement en partant du postulat qu'une division du secteur de la production est de 30 élèves et une division des services de 36 élèves. Ces méthodes risquent de se généraliser notamment en 2^{de} avec la mise en place des familles de métiers. Cela permettrait aux rectorats de récupérer énormément d'heures sur le dos des élèves de lycée professionnel. Si tel est le cas, demandez au secrétaire académique du SNUEP-FSU d'intervenir auprès du rectorat pour que les moyens soient donnés par classe de chaque section.

Une autre mesure d'économies est le regroupement de deux divisions de bac pro de formations différentes en enseignement général. Il faut s'y opposer et demander à ce que les moyens soient donnés et utilisés pour chaque division. À défaut, il faut exiger du/de la chef-fe d'établissement qu'il abonde ces divisions pour dédoubler l'enseignement général.

Il est donc important d'exiger la plus grande transparence sur la répartition du volume complémentaire d'heures-professeur par division et par discipline.

VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR

Exemple : pour une classe à 32 élèves en Services, le volume complémentaire d'heures-professeur est de 18 h : $32 * 13,5 / 24 = 18$

Production ¹	
Plus de 15 élèves	15 élèves ou moins
$N * 13,5 / 20$	$N * 6,75 / 20$

Services ¹	
Plus de 18 élèves	18 élèves ou moins
$N * 13,5 / 24$	$N * 6,75 / 24$

N = Nombre d'élèves

¹ Le secteur de rattachement de chaque bac pro est défini par l'arrêté du 19 avril 2019.

3^E PRÉPA-MÉTIER

Arrêté du 10 avril 2019, JO du 18 avril 2019 - Note de service 2019-113 du 23 juillet 2019

L'article 7 de l'arrêté du 19 mai 2015 prévoit une dotation complémentaire obligatoire de 3 heures professeur-es pour du dédoublement. Pour le SNUEP-FSU, cette dotation ne permet pas de répondre aux besoins des élèves en grande difficulté. D'ailleurs, de nombreux établissements récupèrent des moyens dédiés à d'autres sections pour assurer un minimum de dédoublement. Les grilles horaires doivent être refondues avec des moyens complémentaires dès le 13^e élève.

L'enseignement de découverte professionnelle étant défini de manière hebdomadaire dans l'annexe de l'arrêté du 10 avril 2019, la DHG doit prévoir 5 heures élèves pour cet enseignement.

Les élèves réalisent un stage d'observation comme les élèves de 3^e générale. À ce stage, s'ajoutent une à quatre semaines en immersion en LP, LPO, CFA ou entreprise. Mais pour éviter tout décalage et accroissement de la charge de travail, il faut imposer des périodes de stage et d'immersion communes à tous les élèves.

Discipline	Volume horaire hebdomadaire
Français	5 h dont 1 h de consolidation ¹
Mathématiques	4,5 h dont 1 h de consolidation ¹
Histoire Géographie EMC	3 h
Langues vivantes : 1 et 2	5,5 h
Enseignements artistiques	1 h
Enseignements de sciences et technologie	3 h
Éducation physique et sportive	3 h
Enseignement de découverte professionnelle des métiers et des formations professionnelles	5 h
TOTAL horaires élèves ²	30 h
Total DHG	35 h (dont 5 h pour du dédoublement)

1 Obligatoirement dédoublée : dotation supplémentaire spécifique de 2 heures professeurs

2 S'y ajoutent au moins 10 heures annuelles de vie de classe

Pour le SNUEP-FSU, la formation scolaire est la mieux à même d'amener les jeunes au diplôme et de les préparer pour leur vie professionnelle, sociale et citoyenne. Les périodes d'immersion en CFA sont à

proscrire. À l'opposé du vade-mecum du ministère, nous devons défendre et valoriser des formations scolaires de qualité en lycée professionnel public. ■

CLASSES DE SEGPA

La dotation horaire des sections d'enseignement général et professionnel adapté est distincte de la DHG du collège.

D'après la circulaire du 28 octobre 2015, « des situations d'enseignement conjointes avec des élèves qui bénéficient de la Segpa et d'autres élèves du collège seront, à chaque fois que c'est possible, recherchées. » Cette phrase pose problème car elle ouvre la porte à l'inclusion dans les autres classes ; c'est pourquoi le SNUEP-FSU réclame une dotation spécifique qui tienne compte des difficultés que rencontrent ces élèves.

Certains rectorats souhaitent diminuer les dotations horaires permettant d'accéder aux ateliers. Si c'est le cas dans votre établissement, sollicitez les élu-es au CA de votre collège ainsi que votre section académique du SNUEP-FSU. ■

Enseignements	Horaires hebdomadaires			
	6 ^e	5 ^e	4 ^e	3 ^e
Éducation physique et sportive	4 h	3 h	3 h	3 h
Enseignements artistiques (arts plastiques + éducation musicale)	2 h	2 h	2 h	2 h
Français	4 h 30	4 h 30	4 h 30	4 h
Histoire Géographie -Ems moral et civique	3 h	3 h	3 h	2 h
Langue vivante	4 h	3 h	3 h	3 h
Mathématiques	4 h 30	3 h 30	3 h 30	3 h 30
Sciences et technologie	4 h	4 h 30	3 h	2 h
Découverte professionnelle			6 h	12 h
Module d'aides spécifiques		2 h 30		
Total*	26 dont 3 h EC**	26 dont 4 h EC**	28 h dont 4 h EC**	31 h 30 dont 4 h EC**
Total DHG nécessaire	29 h	29 h	37 h	46 h 30

* S'y ajoutent au moins 10 h annuelles de vie de classe par niveau.

** EC : enseignements complémentaires

PROPOSITION DE MOTION POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

TRANSFORMATION DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU LYCÉE



© Marie-Caroline Guérin

La filière du tertiaire administratif subit une nouvelle réforme qui impacte le travail des enseignant-es à plusieurs niveaux :

- **une quantité de travail et une pression en termes de temps accrues.**

Les enseignant-es vont à nouveau subir un accroissement de leur quantité de travail dans un délai encore une fois très court. De nouvelles réunions pour la nouvelle organisation des services ou les nouvelles modalités de travail qui impliqueront des concertations supplémentaires et davantage de coordination entre les enseignant-es de la filière sont prévues.

- **une exigence émotionnelle.**

Les programmes, référentiels et modalités de certifications évoluent sans cesse, et sont difficiles à maîtriser tant ils s'éloignent des savoirs et des savoir-faire pour l'enseignement desquels les enseignant-es ont été initialement recruté-es. L'inquiétude est forte chez les enseignant-es de la

filière qui pensent, a priori, que cette énième réforme va encore mettre en difficulté leurs élèves, ce qui génère un sentiment de stress et de frustration.

- **une autonomie et des marges de manœuvre toujours freinées.**

Nombre d'enseignant-es de la filière craignent que l'instauration du nouveau bac pro soit accompagnée d'injonctions de certain-es IEN visant à imposer une méthode de travail et à finalement brider la liberté pédagogique. Ils et elles craignent aussi l'impossibilité matérielle et organisationnelle, dans l'établissement, de mettre en œuvre les préconisations.

- **l'absence de soutien social déjà vécue lors de la mise en place du bac pro GA.**

Les difficultés des enseignant-es ont été renvoyées à une prétendue incom pétence.

- **la remise en cause des valeurs d'engagement professionnel.**

Pour les enseignant-es, la mise en

place d'un bac pro Assistance à la gestion des organisations et des activités (AGORA) ne permet pas, une fois encore, de satisfaire les objectifs de formation à un métier, d'une formation générale complète et de possibles poursuites d'études.

- **l'insécurité quant à l'avenir professionnel.**

Les directives du ministre pour la fermeture de la moitié des places d'élèves dans la filière du tertiaire administratif et le "protocole d'accompagnement" mis en place, assimilable à un plan social, engendrent une insécurité très nette de l'emploi pour les enseignant-es qui y interviennent, notamment les personnels contractuels. Pour tou-tes les enseignant-es de cette filière, les craintes de voir son poste supprimé sont énormes, comme les craintes de devoir compléter son service sur plusieurs établissements. Certain-es renoncent ou repoussent leur demande de mutation par peur de subir une mesure de carte scolaire en devenant dernier-e arrivé-e dans le nouvel établissement. Enfin, les craintes de devoir envisager un changement de métier sont également très importantes.

Ainsi, la réforme de la filière tertiaire administratif et ses dispositifs engendrent des risques psycho-sociaux pour les personnels.

Nous demandons l'abandon de cette réforme et la mise en place de véritables concertations pour tenir compte de notre expertise et de celle des organisations représentatives des personnels afin d'envisager des mesures qui amélioreront réellement nos conditions de travail et les conditions d'études des élèves dans la voie professionnelle. ■

SUIVI DES PFMP

FAIRE RESPECTER NOTRE TEMPS DE TRAVAIL

Le statut des PLP, défini par le décret 92-1189 du 6 novembre 1992 encadre très clairement le suivi des PFMP. Le temps alloué pour chaque élève suivi et pour chaque PFMP est de 2 heures par semaine dans la limite de 3 semaines consécutives. Dans le cas où le nombre d'heures libérées par le départ des élèves en PFMP serait supérieur au nombre d'heures occupées par le suivi des élèves, il peut être imposé à l'enseignant-e des actions de soutien auprès d'autres classes mais uniquement sur la période de la PFMP.

Des actions auprès d'adultes en formation continue peuvent être proposées mais non imposées.

Le statut prévoit que l'ensemble de l'équipe pédagogique doit assurer le suivi des PFMP. Le SNUEP-FSU vous conseille fortement de le faire valoir auprès du/de la chef-fe d'établissement et de refuser toute organisation pédagogique entraînant un départ en décalé des élèves d'une même classe qui exclurait les PLP d'enseignement général du suivi.



Nombre d'élèves suivi-es	Durée de la PFMP	Temps prévu pour le suivi
4	2	16h
4	3	24h
4	4	24h

PROPOSITION DE MOTION POUR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU LYCÉE

Depuis septembre 2019, la réforme de la voie professionnelle se traduit par le déploiement de plusieurs dispositifs dans notre établissement :

- une (des) seconde(s) organisée(s) en famille de métiers regroupant plusieurs baccalauréats professionnels qui sont en place ou se mettront en place à la rentrée prochaine ;
- des nouvelles grilles horaires imposées impliquant la mise en place des nouveaux dispositifs que sont la co-intervention et le chef-d'œuvre ;
- des nouveaux programmes qui n'ont été publiés qu'au début du printemps dernier ;
- des nouveaux référentiels pour les sections Vente/commerce et Métiers de l'accueil ;
- l'ouverture d'une Unité de formation en apprentissage (UFA) afin de « sécuriser les parcours des apprentis ».

L'ensemble de ces dispositifs ont des répercussions sur le travail des

enseignant-es à plusieurs niveaux :

- une quantité de travail et une pression en termes de temps accrues ;
- une complexité accrue ;
- une intrusion plus forte de la vie professionnelle dans la vie privée ;
- une exigence émotionnelle, tous les programmes et toutes les modalités de certifications n'étant pas encore connus, et les nouveaux dispositifs amenant forcément une remise en cause de son travail ;
- une autonomie et des marges de manœuvre qui dans les faits sont réduites, à l'opposé du discours institutionnel ;
- la non reconnaissance du travail déjà réalisé : les sentiments d'inutilité et d'isolement se renforcent, sans soutien social ;
- la remise en cause des valeurs d'engagement professionnel par le changement d'objectif alloué à la formation ;
- l'insécurité quant à l'avenir du métier.



© Marie-Caroline Guéfin

Ainsi, la réforme dite de transformation de la voie professionnelle et ses dispositifs engendrent des risques psychosociaux pour les personnels.

Nous demandons l'abandon de l'UFA qui doit être remplacée par une section sous statut scolaire.

Nous demandons l'abandon de cette réforme et la mise en place de véritables concertations pour tenir compte de notre expertise et de celle des organisations représentatives des personnels afin d'envisager des mesures qui amélioreront réellement nos conditions de travail et les conditions d'études des élèves dans la voie professionnelle. ■