

ACTU'

SNUEP
F. S. U.

LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

SEPTEMBRE 2023 • N°135

LE LYCÉE PRO MENACÉ

SON AVENIR EST ENTRE NOS MAINS...

LE GOUVERNEMENT VEUT ALLER VITE...

• *Faire signer le pacte
pour déployer
la réforme*

SEPTEMBRE /OCTOBRE

• *Baisser les heures
disciplinaires*

OCTOBRE/NOVEMBRE

• *Supprimer
des filières
par lycée pro*

DÉCEMBRE/JANVIER

LE SNUEP-FSU NE LAISSERA PAS FAIRE...

• *Résistons pour sauver les lycées pros : ne signons pas !*

RESTONS MOBILISÉS

→ *pour sauver nos disciplines
et nos horaires pour
la réussite des jeunes*

→ *pour sauver nos
postes et l'avenir
des jeunes*

GAGNONS ENSEMBLE !



On s'engage pour celles et ceux qui s'engagent.

Sylvie, Stéphane, Zora...

Ils sont tous agents du service public, tous engagés pour l'intérêt des autres.

Chez MGEN, on s'engage à leurs côtés en les accompagnant globalement, de la prévention des risques pour leur santé physique et mentale à leur prise en charge en établissement de santé MGEN, en passant par le remboursement de leurs frais médicaux.

MGEN. Première mutuelle des agents du service public

On s'engage mutuellement

mgen[★]

GRUPE **vyv**



SOMMAIRE

ACTUALITÉS P4 À 6

Réforme des lycées pros : où en est-on ? / Crise d'attractivité aggravée ! / Bac pro, peut mieux faire / Payer les élèves pour les mettre au travail / Salaires : le gouvernement se moque des personnels / Retraites : rien ne va plus pour le COR

DOSSIER P7 À 10

Changer le lycée pro : un pacte pour quels impacts ?

VIE SYNDICALE P11

Bordeaux : réforme des lycées pros, comprendre et lutter

POLITIQUES ÉDUCATIVES P12 & 13

Financement des GRETA : hold-up par les bureaux des entreprises / Le SNU rogne sur les cours / Diplômes professionnels : coloriage au ministère / De la mention complémentaire au certificat de travail

MÉTIERS P14 & 15

Amélioration des milieux et fins de carrière / Après le concours, le classement amélioré / PFMP / Professeur-e principal-e / Co-intervention et chef-d'œuvre / Heures supplémentaires / L'ISOE revalorisée



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

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 : F. Allègre, P. Bernard,

M. Billaux, E. Jalade, P. Lebouc,

L. Trublereau

Photos : A. Benoist, P. Bernard,

S. Bontoux, M.-C. Guérin, C. Jaunet,

S. Lemeilleur, S. Leroy

PAO : Pellicam

N° CP : 1223 S 05844

ISSN : 2800-8448 - 1 €

Régie publicitaire :

Com D'Habitude Publicité,

Tél. : 05 55 24 14 03 - clotilde.

poitevin@comdhabitude.fr

Imprimerie :

Compedit Beaugard

ZI Beaugard, BP 39

61600 La Ferté Macé

Encart : bulletin d'adhésion

L'AVENIR DES LYCÉES PROS EST ENTRE NOS MAINS :

ENSEMBLE SOYONS AU RENDEZ-VOUS !



Pap Ndiaye ne laissera pas un souvenir impérissable. Entre les duperies sur la revalorisation des enseignant-es et son incapacité à défendre la voie pro scolaire face aux objectifs inacceptables du ministère du Travail, c'est un bilan négatif que nous tirons de son bref passage rue de Grenelle.

La nomination de Gabriel Attal ne nous rassure pas pour autant. Initiateur du SNU sous le précédent quinquennat, il a démontré, par ses premières interventions sur l'uniforme, l'autorité incantatoire ou l'apprentissage érigé en modèle,

qu'il est, lui aussi, très éloigné des préoccupations des personnels et de l'intérêt des jeunes. Si, pour lui, la question des salaires semble réglée par le Pacte, le SNUPE et la FSU ne lâcheront pas et continueront de combattre l'injustice sociale que constitue l'insuffisance majeure de la revalorisation salariale sans condition !

Côté lycées pros, G. Attal n'a aucunement pris la mesure de la contestation des personnels contre la réforme Grandjean. Et les propos méprisants du président Macron fin août sur les lycées pros ne laissent aucun doute. Ce changement de ministre n'annonce nullement un changement de politique, pourtant indispensable pour réduire les inégalités, redonner du sens et de l'attractivité à nos métiers.

Cette réforme est une attaque sans précédent contre nos métiers, nos statuts, nos filières et la jeunesse scolarisée dans nos établissements. Nombre d'articles de ce numéro le démontrent, notamment le dossier sur le « pacte LP », véritable bras armé du démantèlement de nos établissements. En cette rentrée, l'avenir de nos lycées pros est entre nos mains. Luttons collectivement et à tous les niveaux contre la casse annoncée.

Chacun-e d'entre nous, en refusant de signer le Pacte, peut et doit être le petit caillou dans la chaussure du gouvernement. Organisons-nous, dans les CA, dans nos établissements et plus largement en intersyndicales contre les fermetures de

« EN CETTE RENTRÉE,
L'AVENIR DE NOS LYCÉES PROS
EST ENTRE NOS MAINS. LUTTONS
COLLECTIVEMENT ET
À TOUS LES NIVEAUX CONTRE
LA CASSE ANNONCÉE. »

sections et de lycées pros. Chacun-e d'entre nous peut et doit alerter l'opinion publique et les parents d'élèves sur ce projet dévastateur pour les jeunes des milieux populaires. Chacun-e d'entre nous peut et doit informer ses collègues des dangers auxquels nous sommes confronté-es, en diffusant ce journal et tous nos outils militants. Plus que jamais, participons nombreuses et nombreux aux stages et heures d'informations syndicales. Plus que jamais,

résistons ensemble et renforçons le SNUPE-FSU. C'est d'autant plus important que nous sommes dans une année de Congrès national, et que le SNUPE-FSU va, tout au long de ce processus de démocratie interne, définir sa ligne et sa stratégie syndicale pour les 3 ans à venir.

En cette rentrée particulière, armons-nous de courage, construisons du collectif et restons déterminé-es pour réussir les actions qui seront proposées par l'intersyndicale nationale des LP. Transformons ensemble nos colères légitimes en victoires.

Bonne reprise pour cette année charnière qui s'ouvre devant nous !

FRANCK FERAS

Co-secrétaire national

LA MINISTRE C. GRANDJEAN AU PAS DE CHARGE

RÉFORME DES LYCÉES PROS : OÙ EN EST-ON ?

E. Macron s'est chargé du lancement de la réforme des lycées pros le 4 mai à Saintes. Depuis, le cabinet de C. Grandjean s'attelle à mettre en œuvre les mesures présentées dans le dossier de presse et celui de l'Éducation nationale à rédiger et à faire voter les textes réglementaires.



© Patrick Bernard

ET LES CONCOURS DANS TOUT ÇA ?

L'été a connu une avalanche de textes réglementaires : circulaires, note de services, décrets, fiches... parfois contradictoires entre eux et souvent flous, voire inapplicables. Les usines à gaz déferlent donc sur nos lycées pros en cette rentrée. Il ne pouvait en être autrement puisque les objectifs de cette réforme sont de répondre à l'intérêt particulier d'entreprises de proximité et d'externaliser un pan entier du service public d'éducation. Tous les textes présentés dans les instances ont d'ailleurs été rejetés à une très forte majorité.

LE PACTE LP AU SERVICE DE LA RÉFORME

La note de service sur le pacte LP, sortie cet été, confirme que le déploiement de la réforme motive une grande part des 15 missions possibles. Toutes les briques « accompagnement vers l'emploi » témoignent d'un renoncement scolaire sans précédent. Pour exemple : les mentions complémentaires (appelées dorénavant certificats de spécialisation), actuellement incluses dans la DHG, seront à terme uniquement dépendantes du Pacte.

La création et la pérennité de ces formations seront donc fortement remises en question. Cela renforcera aussi les inégalités d'accès à ces certificats pour les jeunes.

UNE ANNÉE DE TERMINALE TRONQUÉE ?

Un outil de pilotage (appelé Orion) sera à la rentrée à disposition des équipes de direction qui devront, avec l'aide des bureaux des entreprises et des pactés, convaincre les autres personnels d'accepter la fermeture de certaines de leurs filières et la nécessité de se reconvertir ! Cette réforme est non seulement brutale et injuste mais sa mise en œuvre est

d'une perversité extrême. Par ailleurs, malgré la forte opposition des syndicats et des personnels, l'avancement au mois de mars des examens afin de dégager plus de temps pour les PFMP en terminale est maintenu. Cette mesure impliquera une modification des grilles horaires – chef-d'œuvre et co-intervention pourraient devenir optionnels. Le SNUEP-FSU alertera l'ensemble de la profession dès qu'il aura connaissance du projet. Certaines disciplines (Éco-droit, Éco-gestion, PSE, LV2, Arts appliqués), sauvées de justesse à la précédente réforme, sont sur la sellette.

Le SNUEP-FSU rappelle que le pacte LP est le bras armé de cette réforme. Il appelle les personnels à ne pas signer ! Refuser de pactiser, c'est s'opposer à cette réforme pour sauver nos lycées pros, nos filières, nos métiers et l'avenir des jeunes. ■

Sigrid GÉRARDIN

Pacte : Signature des lettres de mission **courant septembre.**

Grilles horaires rentrée 2024 :

Projet en **octobre** puis passage au Conseil supérieur de l'Éducation d'ici la **fin novembre.**

Cartes des formations : Réunions locales pour formuler des propositions **dès septembre** puis avec les Sous-préfets et les acteurs économiques. Synthèses à l'automne. Plan pluriannuel acté d'ici à **janvier 2024.**

LE SNUEP-FSU ALERTE POUR LA SANTÉ DES PERSONNELS

Alors que la réforme des lycées pros est structurelle et qu'elle va modifier en profondeur nos métiers, le ministère balaie d'un revers de main une de ses obligations : réaliser une étude d'impact en amont de sa mise en œuvre pour évaluer et prévenir les risques sur la santé des personnels. Le SNUEP-FSU, initiateur d'une intersyndicale complète pour exiger l'inscription de la réforme à la FS-SSCT¹ du 10 juillet, a essuyé un refus non motivé de l'administration. Le SNUEP-FSU ne lâchera pas, et a réitéré sa demande pour la FS-SSCT de rentrée. Si le ministère s'obstine, nous dénoncerons haut et fort son indifférence pour la santé des PLP.

1. FS-SSCT : Formation spécialisée santé sécurité conditions de travail, ex CHSCT

RÉFORME DU CAPLP CRISE D'ATTRACTIVITÉ AGGRAVÉE !

En 2019, J.-M. Blanquer lançait une réforme de la formation censée renforcer l'attractivité, notamment à travers un parcours et des épreuves plus professionnalisantes. Après les 2 premières sessions, le constat est simple : la crise d'attractivité s'est encore accentuée.

Aux concours externes, le nombre de postes non pourvus variait entre 10 et 15 % ; depuis 2 ans, ce taux s'élève à 30 %. Les disciplines professionnelles, qui peinaient déjà à recruter, n'ont connu aucun regain : en Biotechnologies, 100 admis pour 180 places ; en Génie mécanique option construction, 9 reçus pour 20 places. Pire encore, la crise s'est étendue à l'enseignement général : en Lettres-Histoire et en Lettres-Anglais,

on accuse cette année 20 % de pertes. En Maths-sciences, les résultats sont catastrophiques : 96 admis pour 245 places (61 % de perte).

Les troisièmes concours rencontrent également des difficultés : malgré plus d'ouvertures, seules 79 des 125 places ont été pourvues. Preuve, s'il en faut, que le diplôme n'est pas le seul problème.

Certes, au CAPLP interne le nombre de postes perdus est moindre qu'en 2022 (68 sur 425 postes ouverts), mais il n'en reste pas moins qu'il manque 35 PLP sur les 430 places prévues.

Pour le SNUEP-FSU, il faut revoir entièrement la politique de recrutement et d'attractivité ! ■

Fabien MÉLANIE



700 millions

C'EST, EN EUROS, LA SOMME NON UTILISÉE AU BUDGET 2022 DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC. AUTREMENT DIT, LE MINISTÈRE A RENONCÉ À UTILISER 15,2 % DU BUDGET PRÉVU. CELA AURAIT PU SERVIR À EMBAUCHER 3 310 PLP À PLEIN TEMPS. UN CHOIX SCANDALEUX QUI SE RÉPÈTE, D'ANNÉE EN ANNÉE.

EXAMENS 2023

BAC PRO, PEUT MIEUX FAIRE

Les résultats du bac pro 2023 sont tombés au début des vacances : ils progressent de 0,4 point par rapport à 2022, malgré la baisse constatée après les épreuves du 1^{er} groupe. Le SNUEP-FSU adresse toutes ses félicitations aux lauréat-es, mais aussi et surtout aux collègues qui ont permis cette réussite dans des conditions de plus en plus compliquées, particulièrement en raison des pertes horaires disciplinaires engendrées par la « transformation » Blanquer.

Même si les taux observés restent moindres que dans les voies générale et technologique, on notera également qu'en cette session, parmi les 82,7 % des reçu-es au bac pro, 49,1 % des lauréat-es ont décroché une mention.

Mais pour le SNUEP-FSU, il reste possible de faire encore mieux, notamment en reconstituant des parcours en 4 ans



pour accéder à cet examen, en restituant aux disciplines les horaires dont elles ont été spoliées au profit de dispositifs inopérants, et en redéfinissant l'épreuve de contrôle afin de laisser davantage de choix aux candidat-es. Rappelons enfin que les élèves ayant échoué doivent pouvoir bénéficier avant tout de leur droit à redoublement. ■

Franck FERAS

PFMP : PAYER LES ÉLÈVES POUR LES METTRE AU TRAVAIL

Le ministère transcrit dans le Code de l'éducation la volonté du président E. Macron de payer les élèves scolarisé-es en lycée professionnel dès cette rentrée. En faisant le choix de ne valoriser que les PFMP dans le parcours de formation des jeunes, il transforme ces périodes en stages où les élèves travailleraient au lieu de se former...

Ainsi les élèves vont être payé-es selon un forfait en fonction du nombre de jours réellement effectués en PFMP, le niveau du diplôme et l'année de formation. Chaque attestation de stage déclenchera les paiements qui seront étalés sur l'année. Cette décision répond à la demande de certains secteurs professionnels en manque de main-d'œuvre. Elle est aussi un moyen de transférer sur les épaules de l'Éducation nationale les coûts de recrutement des entreprises. Créer cette allocation, c'est prioriser le temps passé en stage au détriment de tout le reste.

Le SNUEP-FSU a demandé le retrait de ces textes à l'ordre du jour du Conseil supérieur de l'Éducation afin que le ministère puisse proposer un dispositif accordant une réelle allocation d'études pour tous les jeunes scolarisés dans la Voie Professionnelle. Malgré ce vœu déposé en intersyndicale, qui a reçu un vote favorable de l'instance, le ministère n'a pas daigné infléchir sa position dogmatique. Pourtant, seule une allocation d'études aurait pu permettre de reconnaître l'engagement des jeunes sur l'ensemble de leur cycle de formation, indépendamment de l'année et du diplôme visé. Elle aurait aussi rendu possible la prise en compte de leur assiduité sur l'ensemble de la formation, quels que soient les enseignements, favorisant ainsi la lutte contre l'absentéisme et les sorties sans diplôme.

Jérôme DAMMERY

RETRAITES : RIEN NE VA PLUS POUR LE COR

À peine mise en place, la réforme Macron des retraites se fait déjà ébrécher par le Conseil d'Orientation des Retraites et de nombreux économistes. En effet, le report de l'âge de départ n'aura pas l'effet escompté par le Gouvernement qui prétendait « sauver » le régime des retraites en faisant travailler plus longtemps. Pas étonnant quand on s'aperçoit que les chiffres utilisés pour essayer de légitimer cette réforme sont faux (certaines recettes par exemple sont comptées deux fois).

Pour le COR, le report de l'âge n'annulera pas le déficit prévu à l'horizon 2030 mais le réduira à -0,2 % du PIB au lieu de -0,4 %. Un des facteurs importants de cet échec annoncé tient au fait que l'État accentue son désengagement dans le financement du régime des retraites des fonctionnaires, d'une part en diminuant leur nombre et d'autre part en n'augmentant que très insuffisamment leur salaire. L'économiste Michaël Zemmour indique : « L'État profite d'avoir moins de fonctionnaires pour moins participer au système de retraite. Il préfère le déficit et la baisse des droits. Car la décision pourrait être tout autre... »

D'un autre côté, pour le COR, « ce relèvement de l'âge aura un impact à la hausse sur les dépenses sociales hors retraite qui serait de l'ordre de 0,2 % de PIB pour une économie sur les dépenses de retraite évaluée au maximum à 0,6 % de PIB... ».

En effet, beaucoup parmi ceux qui vont partir plus tard à la retraite risquent de connaître une période de chômage ou de RSA qu'ils n'auraient pas connue sans cette réforme ou, le cas échéant, qui sera aggravée. Le combat n'est pas fini. Le SNUEP-FSU continuera de revendiquer un vrai régime de retraite pour toutes et tous dès 60 ans avec 37,5 annuités, financé par des cotisations sociales à la hauteur des besoins.

Frédéric ALLÈGRE

DES AUGMENTATIONS INSUFFISANTES POUR LE POUVOIR D'ACHAT

SALAIRES : LE GOUVERNEMENT SE MOQUE DES PERSONNELS

En juin, le ministre de la Fonction publique a annoncé des mesures pour revaloriser les salaires des personnels. Nécessaires, ces augmentations trop faibles ne couvrent pas la hausse des prix.

Première mesure générale, l'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,5 % au 1^{er} juillet (de 4,85003 € à 4,92278 brut mensuel). L'inflation étant encore à plus de 5 % cette année, le ministre entérine ainsi le décrochage du point d'indice. Et ce n'est pas l'ajout dérisoire de 5 points sur toutes les grilles au 1^{er} janvier 2024, soit moins de 25 € brut mensuel, qui contribuera à rattraper la perte de pouvoir d'achat.

Les salaires d'agent-es de catégorie C et B sont passés sous le SMIC, qui, lui, suit l'inflation. Le gouvernement ne les rehausse que par une attribution de 1 à 9 points selon les échelons, soit entre 4,92 € et 44 € brut mensuel. Loin de répondre aux attentes des personnels, cette mesure entraîne un nouveau tassement des carrières, comme c'est désormais le cas pour les enseignant-es durant les 15 premières années.

Pour les Fonctions publiques de l'État et

l'Hospitalière, une prime « pouvoir d'achat » ponctuelle, dégressive de 800 à 300 € brut, sera versée cet automne pour les traitements inférieurs à 3 250 € brut. Dans la Territoriale, elle sera laissée au bon vouloir de chaque employeur...

Dernières mesures générales, la revalorisation à 75 % de la prise en charge des abonnements aux transports collectifs, l'augmentation du remboursement des frais de mission (hôtel + repas) et la reconduction de la GIPA¹ (période 2019-2022).

Les promesses d'augmentation de 10 % pour les enseignant-es et les AESH ne sont pas tenues. Le SNUEP et la FSU appellent le Gouvernement à revoir sa copie et continuent d'exiger une vraie revalorisation ainsi qu'une indexation du point d'indice sur les prix. ■

Axel BENOIST

¹ Garantie individuelle du pouvoir d'achat
En savoir plus sur www.snupe.fr



© Marie-Caroline Guérin

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : NÉGOCIATIONS DANS L'IMPASSE

En juillet, l'intersyndicale Fonction publique de l'État a appelé le Gouvernement à mener à son terme la négociation sur la complémentaire en prévoyance¹ qui piétine, bloquant toute signature d'un accord sur la complémentaire santé. Notre ministère est contraint de prolonger les pourparlers après l'été.

Dans cette négociation, au lieu d'options facultatives génératrices d'inégalités de prises en charge, le SNUEP-FSU exige l'amélioration du panier de soin interministériel ainsi que des mécanismes de solidarité réellement opérants.

Le bras de fer continue pour que la couverture en santé et en prévoyance des personnels et des retraité-es ne soit pas sacrifiée au prétexte du budget et au nom d'une logique d'individualisation des risques. ■

Axel BENOIST

¹ Se prémunir contre les aléas de la vie : accident, hospitalisation, invalidité, décès

CHANGER LE LYCÉE PRO

UN PACTE POUR QUELS IMPACTS ?



© Catherine Jaunet

« LE PACTE, PILIER DE LA RÉFORME, VA METTRE À MAL LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ENSEIGNANT-ES AINSI QUE LEUR STATUT. »

Ce n'est pas uniquement pour feindre la revalorisation promise que le Président s'accroche au Pacte. Sans cet outil, il ne peut déployer sa réforme des lycées pros, qui poursuit deux objectifs : modifier en profondeur le rôle du LP ; casser le métier de PLP en réduisant la liberté professionnelle et personnelle de l'exercer. Les actions menées à la fin du printemps ont démontré les enjeux cachés du Pacte, ainsi que sa faible acceptabilité. Continuons à jouer collectif pour faire tomber la réforme.

Dossier réalisé par : Frédéric Allègre,
Axel Benoist, Muriel Billaux, Franck Feras,
Coralie Raveau

→→ 15 MISSIONS ←←

→ Remplacement de courte durée (18h/an)

Remplacer au pied levé des collègues absent-es (jusqu'à 15 jours maximum), dans des classes qui ne sont pas toujours les nôtres. La matière du remplaçant ne correspond pas forcément à celle du/de la remplacé-e.

→ Les options (24h/an)

Proposer aux élèves de suivre des options sans programme national, et sans valeur certificative pour l'examen.

→ Résorber les difficultés scolaires (24h/an)

Mener des interventions en petits groupes, en complément des heures « ordinaires » et selon une organisation propre à chaque établissement, avec pêle-mêle des élèves souffrant de dys ou de divers handicaps, ou bien en difficultés scolaires, notamment autour des « fondamentaux ».

→ Stages de réussite (24h/an)

Accueillir des élèves durant les vacances scolaires.

→ Consolidation en STS (24h/an)

Proposer un renforcement disciplinaire, après les vacances d'automne, en complément des cours, pour les étudiant-es de STS « identifié-es » comme ayant des difficultés.

→ Enseignement en Certificats de spécialisation (24h/an)

Dispenser les cours uniquement par le biais de cette mission, ces ex-Mentions complémentaires étant exclues de la DHG.

→ Intervention dans le cadre de la découverte des métiers au collège (24h/an)

Présenter les filières dans les collèges et forums des métiers, accueillir des élèves de collège en LP (visites, mini-stages...).

→ Réduire les difficultés scolaires en tant que Professeur référent d'un groupe d'élèves

Effectuer des missions multiples qui recoupent en partie celles des PP et des psy-EN.

→ Prévenir et lutter contre le décrochage scolaire

Détecter les élèves en voie de décrochage et contribuer à leur prise en charge. Trouver des solutions avec des associations de mentorat et le réseau FOQUALE (dont font partie les MLDS).

MÉTIER ET STATUTS EN LIGNE DE MIRE

Le Pacte, pilier de la réforme des lycées professionnels, va mettre à mal les conditions de travail des enseignant-es ainsi que leur statut, du fait de la multiplication des missions qui le constituent.

Plusieurs de ces missions entraîneront une forte augmentation du temps de travail, s'ajoutant à la deuxième heure supplémentaire non refusable. Réunions de concertation et de coordination, heures de préparation pour des interventions auprès de groupes d'élèves inconnu-es, formation des tuteurs et tutrices en entreprise, formations en dehors du temps de travail... vont se multiplier et devenir monnaie courante.

Par exemple, pour que les collègues puissent intervenir face à des élèves qu'ils et elles n'auront pas en cours, il faudra leur trouver des créneaux en dehors de leur temps de travail normal... et sans rebuter des élèves qui ne les connaîtront pas davantage !

Que dire des missions engendrant des suppressions d'heures dans la dotation globale ? Ainsi les mentions complémentaires transformées en certificats de spécialisation dont les heures sont prévues dans le Pacte, ou l'accompagnement d'élèves durant l'année de terminale, pour le moment intégré dans l'accompagnement personnalisé, ne peuvent qu'aboutir à des suppressions de postes dans les établissements.

Ce ne sont pas l'enseignement et la transmission de savoirs et savoir-faire qui sont au cœur du pacte LP. Toutes les missions liées à l'avenir des jeunes ou à la relation avec les entreprises vont transformer en profondeur le métier. Les signataires, en réalisant des tâches totalement extérieures à leur formation, accompliront de multiples métiers (agent-es de France Travail, formateur-rices de tuteurs...) et entraîneront inexorablement l'ensemble des enseignant-es vers un changement de statut.

FIN DU COLLECTIF

Au lieu d'une revalorisation qui bénéficierait à toutes et tous, le ministère introduit avec le Pacte l'individualisation du salaire, désormais lié au nombre de tâches effectuées. Ce choix individuel aura néanmoins des conséquences sur le collectif de travail, qu'il s'agisse de l'organisation générale du travail ou des

relations entre personnels, qui vont indubitablement évoluer.

Certaines missions demandent une gestion particulière des emplois du temps, impactant, de fait, celui des autres enseignant-es. Ainsi, le remplacement de courte durée implique que les signataires puissent être disponibles sur des créneaux spécifiques quand leurs collègues sont en cours, générant des emplois du temps élèves et professeurs très étalés.

De même, les options et les heures à effectifs réduits seront sans doute positionnées en tout début ou toute fin de journée, reportant alors les autres matières ailleurs. Cela risque de conduire à des emplois du temps sur 5 jours quand ils pourraient l'être sur 4.

D'autres missions (Accompagner les difficultés scolaires, Ambition emploi...) instaurent une hiérarchie intermédiaire. En effet, les signataires auront besoin, pour mener à bien leur mission, de consulter leurs collègues sur les résultats, les difficultés... en multipliant les messages Pronote, en proposant des heures de concertation et des réunions bilan. Hors ORS, celles-ci ne seront cependant pas rémunérées pour les non pacté-es qui les accepteraient.

En plus de mettre en danger notre statut en contractualisant notre métier, cet outil de management va inévitablement creuser les inégalités au sein des équipes, entre hommes et femmes (moins disponibles pour les heures supplémentaires), créer des tensions voire des jalousies (les choisi-es et les autres). En individualisant la rémunération, il isole davantage





© Marie-Caroline Guérin

les collègues, signataires ou non. Chacune se distingue de ses pairs par ses missions et donc sa rémunération. Comment surmonter les épreuves et les défis professionnels quand les collectifs et la solidarité disparaissent ?

DES EFFETS PÉDAGOGIQUES NÉFASTES

Les différentes missions du pacte LP ne sont pas vraiment liées à des préoccupations pédagogiques visant l'amélioration des conditions d'études des élèves et l'élévation de leur niveau de qualification. Le remplacement de courte durée n'est qu'un affichage démagogique pour le grand public : il s'agit d'assurer une forme de garderie, sans objectif pédagogique réel. Les options, quant à elles, ne seront en fait que des activités péri-scolaires qui ne concerneront pas toutes les élèves. Ceux et celles qui en auront le désir et la possibilité pourront ajouter jusqu'à deux options en plus de leur préparation obligatoire au diplôme. La quantité de travail peut être importante, sans utilité pour l'examen... En raison de son caractère local, la mission « *renforcement des fondamentaux* » en petits groupes, outre son côté stigmatisant envers les élèves désigné-es, va générer des iniquités entre établissements, classes et élèves, dans leur préparation d'un même examen national. Pour le SNUEP-FSU, les difficultés scolaires doivent être résorbées partout, sans disparités, en augmentant les dédoublements dans les DHG, pour une gestion en classe de la difficulté de chaque élève.

UNE AMBITION SCOLAIRE À LA BAISSE

Au-delà de ces quelques exemples, on voit bien que la philosophie générale des missions du pacte LP, notamment celles non quantifiées, consiste à extraire au plus vite les élèves des études pour une insertion professionnelle rapide avec peu de qualifications. Que ce soit dans le cadre de la prétendue lutte contre le décrochage, comme dans les missions d'accompagnement pendant et après la terminale, le Pacte fait évoluer notre profession vers celle de conseiller-e en insertion professionnelle, sans l'ambition ni la volonté de pousser les élèves le plus loin possible dans leur parcours scolaire. Ainsi, en plus de la dégradation des conditions de travail et de la destruction de nos statuts, ce Pacte éloigne encore un peu plus les PLP du cœur de leur métier qui est de faire fonctionner l'ascenseur social en transmettant leurs connaissances disciplinaires ! En refusant de signer le pacte LP, nous combattons la dissolution de l'enseignement professionnel public. ■

LE PACTE POUR LES NON-TITULAIRES

PLP et CPE non-titulaires peuvent signer un pacte, au même titre que les titulaires. Ce choix les place davantage sous la coupe des directions d'établissement qui feront un suivi régulier du travail effectué et auront toute latitude pour en évaluer l'efficacité. Les briques non quantifiables ouvrent la porte à des interprétations et des pressions variables. Si certaines directions risquent d'insister fortement pour faire accepter le Pacte, il n'est pas une obligation et ne peut être un argument pour un non-renouvellement de contrat. Si tel était le cas, alertez les représentant-es SNUEP-FSU de votre académie.



→ Accompagner pendant la terminale

Assurer l'organisation d'ateliers destinés à la recherche d'emploi pour les élèves de terminale, en coordination avec Pôle emploi et les équipes pédagogiques (il s'agit d'une extension du dispositif Avenir Pro).

→ Accompagner après la terminale

Faire bénéficier les jeunes ni en emploi ni en formation, diplômés ou non, qui ont achevé leur parcours en CAP ou bac pro, d'un parcours personnalisé de septembre à décembre (aide à la recherche d'emploi ou de contrat d'alternance, stages de spécialisation...).

→ Lien établissement entreprise

Former les tuteurs d'entreprise : compréhension du référentiel, des programmes, des attendus de la PFMP... Appui au bureau des entreprises.

→ Participer au projet d'établissement

Coordonner et mettre en œuvre des projets pédagogiques innovants, des projets collectifs.

→ Prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers

Accompagner les élèves en situation de handicap en tant qu'enseignant-e spécialisé-e ou souhaitant se spécialiser. Soutenir, informer et accompagner l'équipe éducative, en lien avec le PIAL.

→ Coordination du dispositif de la découverte des métiers

Participer à la conception du parcours proposé aux élèves de collège. Coordonner, animer, planifier, en lien avec les partenaires (entreprises, collectivités...).

UN ENGAGEMENT PERSONNEL QUI DÉTRUIT LE COLLECTIF

LE PACTE, L'ENTOURLOUPE POUR MÉTAMORPHOSER LE LP ET LES PLP

L'argument d'être enfin payé-es pour une mission déjà réalisée pourrait convaincre mais les missions du pacte LP sont pour la plupart nouvelles. Boîte à outil GRH, le Pacte est une attaque frontale contre les personnels et nos métiers, malmenant le travail en équipe, l'autonomie et l'indépendance.



© Marie-Caroline Guérin

ALORS QUE FAIRE ?

Le pacte LP s'inscrit dans un bouleversement profond du statut général de la Fonction publique accéléré par la loi du 6 août 2019. Il contribue au basculement du statut, régi par un Code général commun à tous les agents publics, vers une relation contractuelle avec la direction locale dans l'exercice de missions précises. Car l'engagement dans le Pacte, s'il reste volontaire, est formalisé par une lettre de mission signée par le-la chef-fe d'établissement qui est également chargé-e du contrôle de la réalisation des missions. Si les heures réalisées pour les missions quantifiées sont facilement contrôlables, le contenu des missions forfaitaires reste soumis à interprétations diverses.

Cette contractualisation ouvre donc le champ des possibles quant aux moyens de pression, le personnel pacté étant redevable envers sa direction, voire les hiérarchies intermédiaires implicites (bureau des entreprises, coordinations...). E. Macron lui-même, dans sa volonté d'appliquer à la Fonction publique les

méthodes de fonctionnement et d'organisation du privé et du nouveau management, définit sa réforme comme une réforme managériale. Ce n'est pas simplement du « travailler plus pour gagner plus » qu'il propose mais bien un changement de paradigme. Au prétexte de simplification, les principes statutaires garantissant l'indépendance des agent-es et l'égalité de traitement des élèves sur tout le territoire sont relativisés au profit d'une logique de flexibilisation et d'exécution.

ASTREINTES

Faute de textes réglementaires et de circulaire d'application, indications et contre-indications se sont succédé au début de l'été. Cette cacophonie est assumée par le cabinet de la ministre C. Grandjean, prétextant que les instructions (dossier de presse et diaporamas) seraient suffisantes. Cette manière de vouloir déployer la réforme, à marche forcée, sans cadre réglementaire, révèle crûment l'objectif de nous reléguer au rang d'exécutant-es, en nous dépossédant de la conception de notre métier. Après la liberté pédagogique, c'est la liberté professionnelle et personnelle qui est remise en cause par le Pacte.

Car accepter le remplacement de courte durée impose d'être disponible sur certains créneaux de la semaine, prête à prendre en charge au pied levé n'importe quelle classe. La répercussion est lourde sur les emplois du temps de tous les personnels, impactés de surcroît par les interventions dans le cadre des missions quantifiées, nécessitant de bloquer des créneaux dédiés. Ainsi, les missions de coordination viennent imposer des réunions ou des synthèses supplémentaires aux personnels non pactés. La contractualisation individuelle qu'est le Pacte percute les collègues et les collectifs de travail. Une raison de plus de le combattre, ensemble. ■

BILANS, CONGÉS ET REMPLACEMENTS

Le ministère a ajouté une part fonctionnelle à l'ISOE¹ pour rémunérer les missions du Pacte. Versée sur 9 mois, mais contrôlée en cours d'année, elle pourra être remboursée ou basculer sur une autre mission.

L'indemnité continue à être versée en congé de maladie ordinaire, de maternité ou pour invalidité temporaire ou de service, indépendamment du degré d'accomplissement de la mission. Une absence sur autorisation ou pour motif non prévisible (congé paternité, garde d'enfant, décès d'un proche...) ne donne pas lieu à suspension du versement. Le personnel remplaçant peut refuser les missions des collègues remplacé-es car, gardons-le en tête, le Pacte est individuel.

¹ Indemnité de suivi et d'orientation des élèves

BORDEAUX

RÉFORME DES LYCÉES PROS : COMPRENDRE ET LUTTER

Le 2 juin dernier, à l'initiative du SNUEP-FSU Bordeaux, une trentaine de personnes se sont réunies au lycée Vaclav Havel de Bègles en présence de Jérôme Dammerey, du secteur Éducation, pour mieux comprendre la réforme des lycées pros et le Pacte.



© Sandra Lemeilleur

SYNDICALISATION 2023-2024 ?

VOUS ÊTES NOMBREUSES ET NOMBREUX
À NOUS FAIRE CONFIANCE.
IL FAUT UN SNUEP-FSU FORT AU SEIN
DE LA FSU POUR LUTTER CONTRE
LA MISE EN PLACE DU PACTE,
LE BRAS ARMÉ DE LA RÉFORME
DES LYCÉES PROS.
CETTE ANNÉE SERA UNE ANNÉE DE
CONGRÈS POUR LE SNUEP-FSU,
LES MANDATS SERONT CONSTRUITS PAR
LES ADHÉRENT-ES DU SYNDICAT.
PENSEZ À RENOUELER VOTRE
ADHÉSION EN METTANT À JOUR VOS
INFORMATIONS, ET POUR RENFORCER
LE SNUEP ET LA FSU, SYNDIQUEZ
VOS COLLÈGUES.
C'EST TOU-TES ENSEMBLE ET UNI-ES
QUE NOUS POURRONS AMÉLIORER
NOTRE MÉTIER ET
LA VOIE PRO SCOLAIRE.

Serge BERTRAND

Secteur Formation et syndicalisation

MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE CARRIÈRE

La première partie était consacrée à l'esprit de la réforme, dans le prolongement de la loi Avenir Pro de 2018 et de la transformation Blanquer de la voie pro. Il s'agit maintenant d'aller vers plus d'apprentissage, au détriment des lycéen-nes. Les élèves doivent s'insérer immédiatement et avoir quelques compétences. On est loin de la culture et de la formation du citoyen. Jérôme Dammerey a aussi détaillé les sommes faramineuses mises dans l'apprentissage ainsi que l'éviction des organisations représentatives des enseignant-es qui siégeaient dans les commissions élaborant les diplômes. S'agissant de la formation des

enfants des classes populaires, tou-ttes les participant-es constatent un retour en arrière flagrant.

PACTE LP

La deuxième partie concernait le Pacte. Les collègues présent-es ont bien compris que c'était le moyen pour faire passer cette nouvelle réforme. C'est aussi une réforme managériale pour diviser et mettre les collègues sous pression. Il n'est pas question des élèves. Cela permettra aussi de mettre fin aux statuts des enseignant-es et à terme d'annualiser les services. De nombreuses questions ont été posées car l'absence de textes officiels avait suscité, d'un établissement à un autre, des interprétations différentes de la logique et du contenu de ce Pacte.

QUELLE CARTE DES FORMATIONS ?

Enfin, annoncée pour la rentrée, la fermeture de formations, notamment en tertiaire, provoquait une grande inquiétude chez les collègues. En tant que co-secrétaire académique et membre du CESER¹ Nouvelle-Aquitaine, j'ai pu les rassurer sur la rentrée 2023 : la Région a clairement affirmé qu'il n'était pas question de revenir sur la carte des formations, déjà votée. Il n'en reste pas moins qu'en novembre prochain, Rectorat et Région vont voter une nouvelle carte pour trois ans et là aucune garantie. Avec le SNUEP-FSU Bordeaux, il faudra donc se battre pour défendre une offre diversifiée de formations professionnelles scolaires dans tous les territoires de l'académie. ■

Géraldine JOUSSEAUME

¹ CESER : Conseil Economique, Social et Environnemental Régional.

S'INFORMER ET SE FORMER : UN DROIT

Tous les personnels de l'Éducation nationale (titulaires, non-titulaires et stagiaires) ont droit à une heure d'information syndicale (HIS) par mois sur leur temps de travail. Ces réunions s'organisent dans les établissements.

Les stages permettent d'approfondir certains thèmes (carrière, salaires, réformes, droits, etc.). Chaque agent-e peut utiliser 12 journées par an pour participer à ces stages de formation syndicale. Le SNUEP-FSU ainsi que la FSU organisent des stages nationaux, académiques et départementaux.

Les HIS et les stages sont des temps d'échanges entre collègues. Pour connaître l'organisation d'une HIS et la liste des stages, contactez votre section académique du SNUEP-FSU.

Serge BERTRAND

Secteur Formation et syndicalisation

LE SNU ROGNE SUR LES COURS

Au printemps, l'ex-Secrétaire d'État à la jeunesse a annoncé l'intégration du séjour de cohésion du SNU dans le temps scolaire en classe de 2^{de} sous la forme d'un stage de 12 jours, dès mars 2024. Un·e enseignant·e référent·e SNU rémunéré·e pour cette mission dans le cadre du Pacte sera chargé·e de ces « classes engagement ». Le séjour sera financé par l'État. Cette participation sera valorisée sur Parcoursup par des points bonus. Ce séjour de 12 jours se fera donc au détriment des heures de cours, déjà amputées par les réformes des LP. Son coût est estimé à 2187 € par élève, alors que les services publics manquent de tout. Seuls 32 000 élèves y ont participé l'an dernier mais le gouvernement cherche à le généraliser et n'exclut pas de le rendre obligatoire à terme. Il le présente comme un outil favorisant l'engagement, la cohésion, la mixité sociale et l'apprentissage de la citoyenneté.

Le SNUEP-FSU s'oppose à cette vision rétrograde d'une cohésion et d'une citoyenneté qui ne sauraient se concevoir qu'en uniforme, en rangs serrés et au garde à vous, sous encadrement des forces de l'ordre ou de l'armée.

Le SNUEP-FSU s'oppose au dévoiement de la notion d'engagement : peut-on encore parler d'engagement lorsque l'élève, après s'être vu proposer une aide au permis de conduire et un pass d'un mois pour prendre le train gratuitement, voit maintenant son inscription valorisée dans Parcoursup s'il s'inscrit au SNU ? Quant à la mixité sociale, elle doit commencer à l'école. Or le SNUEP-FSU rappelle que toutes les annonces à ce sujet, notamment sur les écoles privées, sont restées lettre morte.

Le SNUEP-FSU refuse le déploiement du SNU sur le temps scolaire et réclame la restitution de son enveloppe budgétaire au seul profit de l'Éducation nationale.

Céline DROAL

FINANCEMENT DES GRETA

HOLD-UP PAR LES BUREAUX DES ENTREPRISES

Afin de financer les bureaux des entreprises et, ce faisant, contribuer au développement de l'apprentissage dans les LP, l'Éducation nationale pourra confisquer une partie des fonds de réserve des GRETA.

Le « fonds académique de mutualisation (FAM) des ressources de l'apprentissage et de la formation continue » a été créé en 2014 pour couvrir les risques financiers exceptionnels et non prévisibles liés à la formation continue des adultes par les GRETA, notamment ceux afférents à la gestion des personnels recrutés pour ces missions. Par exemple, alors que les GRETA n'ont jamais réellement bénéficié d'aides de l'État, contrairement à d'autres organismes de formation, ce fonds de réserve

a permis de sauver ceux qui étaient en grande difficulté après la crise Covid. Avec le décret publié cet été, le gouvernement entend détourner le FAM pour financer la formation professionnelle initiale.

Certes il permet aux GIP FCIP¹ de contribuer également à ce fonds au titre de leurs activités d'apprentissage et de formation continue, pour soi-disant favoriser les relations avec les entreprises en matière

d'enseignement et de formation professionnels. Mais il s'agit surtout de financer les postes prévus pour gérer les bureaux des entreprises créés dans les LP, présentés comme un « véritable service commun au profit des publics scolaires, apprentis et stagiaires de la formation continue ».

Une telle mutualisation des moyens et des personnels favorisera l'apprentissage et accentuera la concurrence avec les formations sous statut scolaire à l'intérieur même des LP. De plus, ce recours au FAM pour

« UNE TELLE MUTUALISATION (...) FAVORISERA L'APPRENTISSAGE ET ACCENTUERA LA CONCURRENCE AVEC LES FORMATIONS SOUS STATUT SCOLAIRE »

financer la formation initiale menace les postes des personnels des GRETA, donc leur fonctionnement, voire leur existence !

Le SNUEP-FSU est attaché à une formation continue pour adultes publique et juge scandaleux de mettre volontairement en péril les centres de formation. ■

Christophe TRISTAN

¹ Groupement d'intérêt public « Formation continue et insertion professionnelle »



© Stéphane Leroy

LYCÉES DES MÉTIERS NOUVEAUTÉS POUR LA LABELLISATION

De nouvelles modalités de labellisation des lycées des métiers viennent compléter celles qui préexistaient. Des EPLE

peuvent désormais se regrouper en réseau pour être labellisés. Ce label pourra porter sur une filière particulière ou sur les métiers présents à proximité. À quand le label « Lycées des Métiers du coin », pour un réseau de LP d'un bassin ?

De plus, si le cahier des charges de ces établissements prévoyait déjà la présence de « différents publics », ce dernier intègre maintenant les notions de « réponses pédagogiques » ainsi que de « parcours de formation » qui doivent être « adaptés ». Autant dire qu'il s'agit d'y développer l'apprentissage ! Le SNUEP-FSU s'oppose à toutes ces labellisations qui répartissent et captent les moyens en faveur d'établissements vitrines, au détriment des autres établissements. ■

Franck FERAS

ADÉQUATIONNISME ET ÉCONOMIES

DIPLÔMES PROFESSIONNELS : COLORIAGE AU MINISTÈRE

Le ministère ne sait plus quoi inventer pour faire des économies et adapter les diplômes aux « besoins » des territoires : dans toutes les académies, la mode est désormais à la « coloration des diplômes » existants !



© Catherine Jaunet

Contrairement à une FCIL¹ ou une MC² qui suppose une ouverture de formation et donc des moyens supplémentaires, il s'agit ici du même référentiel de diplôme. On ne remplace aucun enseignement mais on adapte les PFMP aux nouvelles compétences et on choisit des entreprises en rapport avec la thématique ou la filière mise en avant dans le cadre de cette coloration. L'objectif : faire insidieusement évoluer la carte des formations. « Typer une formation » permet d'élargir les débouchés ordinaires d'un cursus, d'une filière et de l'adapter aux besoins immédiats en emplois locaux.

Pour l'Éducation nationale, ce procédé présente l'intérêt d'être moins gourmand en ressources humaines et donc de permettre des économies. Pas de création de nouveaux postes, seulement des compétences humaines différentes et des équipements spécifiques à trouver ou à acheter, en sollicitant collectivités (Région en tête) ou/et industriels. À la fin de la formation, l'élève reçoit dans le meilleur des cas une attestation de compétences justifiant la coloration de son diplôme.

Les PLP n'avaient sans doute pas assez de travail avec les réformes successives qui ont diminué les enseignements disciplinaires et multiplié les dispositifs... Pour le SNUEP-FSU, le seul moyen de garantir aux élèves une évolution professionnelle et une capacité d'adaptation à l'entreprise, c'est de rendre possible leur poursuite d'études dans de nouvelles formations diplômantes, et non de bricoler ce type d'aménagement sans ambition ! ■

Christophe TRISTAN

¹ Formation complémentaire d'initiative locale

² Mention complémentaire

DE LA MENTION COMPLÉMENTAIRE AU CERTIFICAT DE TRAVAIL

Le ministère met en musique un certain nombre de propositions du président E. Macron. Parmi elles, la volonté de « créer des formations courtes et complémentaires après diplôme » permettant de passer de 4 500 à 20 000 le nombre de places en formations de spécialisation à la rentrée 2026.

Il décide donc de transformer les Mentions complémentaires en « Certificats de spécialisation ». Ce nouvel intitulé correspond à un changement de logique de parcours de formation et de financement. L'objectif pour le gouvernement restant bien d'augmenter l'insertion professionnelle des bachelier-es pros à travers le dispositif « Ambition emploi », cela pourrait limiter leurs poursuites d'études dans le supérieur. En utilisant le terme « certificat », le ministère déconnecte la spécialisation de la formation complémentaire aux métiers visés et brouille la lisibilité de ce diplôme noyé dans la foule des certificats privés enregistrés au RNCP.

Ces nouvelles formations seront pour la plupart proposées en apprentissage ou en formation continue via les GRETA ou CFA académiques. Elles ne seront donc plus financées par les DHG des EPLE. Le recours au Pacte, c'est-à-dire au volontariat local, va fragiliser leur financement et, à terme, accentuer les inégalités d'accès à ces formations.

Jérôme DAMMEREY

Que va devenir le bac pro métiers de la mode vêtements ?

À PARTIR DE SEPTEMBRE 2024, POUR LES ÉLÈVES QUI RENTRERONT ALORS EN 2^{de}, IL CÉDERA LA PLACE AU BAC PRO MÉTIERS DE LA COUTURE ET DE LA CONFECTION (MCC), BEAUCOUP MOINS QUALIFIANT. FINI, LA CONCEPTION, RÉSERVÉE À CELLES ET CEUX QUI POURSUIVRONT EN BTS, SELON LA DGESCO. FINI, AUSSI LE PROJET DE 120 H ET RETOUR À 22 SEMAINES DE PFMP COMME TOUT LE MONDE !

AUTANT DIRE QU'À PARTIR DE LA SESSION 2027, LES TITULAIRES DU BAC PRO MCC SERONT PROBABLEMENT DE BONNES EXÉCUTANT-ES, MAIS SÛREMENT MOINS APTES À LA CRÉATION....



APRÈS LE CONCOURS, LE CLASSEMENT AMÉLIORÉ

Les revendications des syndicats et notamment celles du SNUEP-FSU depuis de nombreuses années sont enfin entendues : le ministère améliore significativement les modalités de classement dans le corps des PLP après l'obtention du concours.

Lors de l'année de stage, la prise en compte des années de travail précédant l'obtention du concours permet aux stagiaires d'être classés à un échelon supérieur au premier. Mais cette reprise d'expérience était jusque-là plutôt limitée et inégale selon le type de concours obtenu¹.

Par exemple, si les seules années en qualité de cadre étaient reprises dans les disciplines professionnelles, elles étaient refusées pour les disciplines d'enseignement général.

Désormais, les règles de classement de tous les types de CAPLP sont alignées sur celles du troisième concours : les deux tiers des années d'expérience professionnelle sont désormais reconnus quel que soit le statut détenu par les personnels à ce moment-là - l'obligation de la « qualité de cadre » disparaît. C'est une forte avancée, notamment pour les lauréat-es du concours interne et pour les stagiaires dans les disciplines de l'enseignement général, qui ne pouvaient jusque-là prétendre à rien.

Pour les non-titulaires passant le CAPLP, tous les contrats sont maintenant repris à 100 % et la clause suspensive de non-interruption supérieure à quatre mois entre deux contrats est enfin supprimée. Exigence du SNUEP-FSU, c'est une avancée majeure pour inciter à passer le CAPLP et reconnaître l'expérience en tant que non-titulaire.

Le SNUEP-FSU continuera de se battre pour améliorer la prise en compte de l'ancienneté des collègues et sera très vigilant quant à l'application des nouvelles règles par les rectorats.

Frédéric ALLÈGRE

¹ Externe, interne ou troisième concours

CHANGEMENT DE GRADE : NOUVELLES CONDITIONS

AMÉLIORATION DES MILIEUX ET FINS DE CARRIÈRE

Malgré la promesse de 10 % d'augmentation pour tou-tes les enseignant-es, les fins de carrière ont été exclues des revalorisations dites « socle ». Les syndicats de la FSU ont cependant obtenu du gouvernement des mesures pour la hors classe et la classe exceptionnelle.



© Marie-caroline Guérin

HORS CLASSE

Le taux de promotion passe de 18 % à 21 % des promouvables cette année, ce qui élargit l'accès à 372 PLP supplémentaires. Pour les années suivantes, le ratio de promu-es sur les promouvables passera à 22 % en 2024 puis à 23 % en 2025. Cette hausse permettra de fluidifier les promotions, notamment pour les collègues en fin de carrière et au 11^e échelon. L'estimation moyenne est un gain d'environ un an et demi pour chaque collègue. Le SNUEP-FSU reste toujours hostile aux oppositions d'avancement à la hors classe, veto dissimulant bien souvent des mesures de représailles.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Le contingent de promu-es est passé de 10 % à 10,5 % cette année, ce qui permet à environ 50 collègues supplémentaires d'accéder à ce grade. Le chiffre est certes modeste, mais dans le même temps, le ministère a accepté de supprimer le contingentement d'accès à ce grade dès 2024. Il ne faudra plus attendre des départs en retraite pour obtenir de nouvelles possibilités de

promotions à la classe exceptionnelle. Pour les années à venir, avec la suppression des deux viviers, le passage à la classe exceptionnelle se fera sur une liste unique dès le 5^e échelon de la hors classe. Un nouveau barème sera établi à l'automne. Le SNUEP-FSU agira pour que l'ancienneté en soit le critère principal.

ÉCHELON SPÉCIAL

Dans le grade de la classe exceptionnelle, les syndicats de la FSU ont obtenu le remplacement de l'échelon spécial par un 5^e échelon accessible à toutes et tous. Le traitement correspond à celui du premier chevron du précédent échelon spécial, soit une augmentation d'au moins 233 € net. Le passage à cet échelon se fait automatiquement après une ancienneté de trois ans au 4^e échelon de la classe exceptionnelle. Cet échelon effectif depuis la publication du décret le 5 août va bénéficier tout de suite à près de 1000 PLP.

Le SNUEP-FSU continue de revendiquer un rythme d'avancement unique et plus rapide garantissant l'accès aux indices sommitaux en fin de carrière. ■

Pascal MICHELON

PFMP : FAITES RESPECTER VOS DROITS



© Axel Benoist

Le suivi des élèves pendant les PFMP est réglementé par nos statuts (décret n°92-1189 du 06/11/1992, art. 31 modifié par décret n°2000-753 du 01/08/2000 - art. 2) et fait partie des obligations de service, mais attention aux dérives et abus de nos hiérarchies ! L'enseignant-e référent-e ne peut pas être chargé-e du suivi de plus de 16 élèves simultanément pour une même PFMP et la recherche des entreprises ne lui incombe pas exclusivement : celle-ci relève de l'équipe pédagogique, coordonnée par le-la DDF, sans exclure la participation des élèves. ■

Plus d'infos sur snuep.fr -> PFMP



**INDEMNITÉ DE
PROFESSEUR-E
PRINCIPAL
AU 01/09/2023**

(versée
sur 12 mois)

**3^e PM, CAP, BAC PRO :
1497,84 €**

*

**AUTRES DIVISIONS
DE LP (BMA...) :
951,96 €**

CO-INTERVENTION ET CHEF-D'ŒUVRE

La co-intervention et le chef-d'œuvre mis en place au détriment des heures disciplinaires demeurent des heures de cours à part entière. De fait, elles doivent être explicitement inscrites dans la ventilation de service (état VS signé en septembre-octobre).

Dans le cadre de la co-intervention, l'absence d'un-e des deux enseignant-es n'entraîne pas la suppression de l'heure de cours. En cas d'absence imprévue, il est possible de faire cours dans sa discipline ou de demander l'annulation du cours.

Le cours de chef-d'œuvre est quant à lui systématiquement maintenu mais sans modifier l'organisation des groupes inscrits sur la VS.

Ces dispositifs nécessiteraient des effectifs réduits, du temps réglementaire de concertation et surtout le respect de la liberté pour chaque enseignant-e d'y participer ou non. ■

PROFESSEUR-E PRINCIPAL-E : UNE FONCTION LIBREMENT CHOISIE

Les professeur-es principaux voyant d'année en année leur charge de travail s'alourdir, les candidat-es se raréfient et certain-es proviseur-es tentent d'imposer cette fonction, rémunérée avec l'ISOE part variable. En terminale, deux professeur-es sont désigné-es selon les mêmes modalités.

Or, si elle est attribuée par le/la chef-fe d'établissement pour l'année scolaire sur la base du volontariat, elle ne peut être imposée (décret n°93-55 relatif à l'ISOE, circulaire 2018-108 du 10/10/2018).

Le SNUEP-FSU rappelle donc que, face à l'alourdissement des tâches et à la dégradation des conditions d'exercice de la fonction, vous êtes tout à fait en droit de refuser !

HEURES SUPPLÉMENTAIRES : NE CÉDEZ PAS AU CHANTAGE

L'ORS d'un-e PLP est de 18 h/semaine auxquelles peuvent s'ajouter 2 HSA¹ inscrites sur la VS² car effectuées toute l'année (décret n° 2019-309 du 11/04/2019).

Toute heure au-delà de ces 2 HSA peut être refusée, même si certain-es proviseur-es exercent des pressions, notamment en faisant un chantage aux heures dédoublées. Il faut rester ferme et exiger la création de BMP. Les enseignant-es à temps partiel peuvent, à leur demande, faire des HSA. Certain-es proviseur-es risquent d'insister pour que des collègues acceptent 1 ou 2 h afin de faire absorber leur enveloppe. Il faut refuser ! C'est une vraie absurdité ! Ces heures sont moins payées que des heures poste... Et une retenue forfaitaire est effectuée par journée en cas d'absence. Enfin, elles ne sont pas prises en compte dans la durée retenue pour la retraite.

Les HSE³ correspondent, elles, à des heures effectuées de façon ponctuelle (projet, remplacements, etc.) et sont déclarées à l'issue de la mission.

Le SNUEP-FSU s'oppose à l'augmentation constante des heures supplémentaires : elles dégradent les conditions de travail des enseignant-es et contribuent à la suppression de postes. ■

¹ HSA : Heure supplémentaire année

² VS : Ventilation de service

³ HSE : Heure supplémentaire effective

Montant annuel brut	1 ^{ère} HSA	HSA suivantes	HSE
PLP CN	1427,70 €	1189,75 €	41,31 €
PLP HC ou CE	1570,47 €	1308,73 €	45,45 €
Contractuel-le 1 ^{ère} cat.	1365,91 €	1138,26 €	39,53 €
Contractuel-le 2 ^e cat.	1263,85 €	1053,21 €	36,57 €

L'ISOE REVALORISÉE

Les syndicats de la FSU se sont toujours battus pour un doublement de la part fixe de l'ISOE instaurée en mars 1989, unique indemnité versée sans contrepartie. C'est désormais chose faite avec un montant qui est passé de 1 256 € à 2 550 € brut au 1^{er} septembre 2023, soit un gain net mensuel de 92 €. L'indemnité forfaitaire perçue par les CPE est revalorisée comme l'ISOE : son montant brut annuel passe de 1 450 € à 2 743,97 €. La pression des syndicats de la FSU a permis cette augmentation de 1 294 € qui n'était pas envisagée par le ministère. L'indemnité des DDFPT est en plus augmentée de 1000 €.

À la demande du SNUEP-FSU, la part modulable de l'ISOE (mission de professeur-e principal-e) en deuxième année de CAP sera désormais du même montant que celle de 1^{re} année de CAP et des classes de bac pro, ce qui représente un gain annuel de 591 €. ■

On assure ceux qui assurent l'avenir des citoyens de demain.

MAIF, assurance n°1 des enseignants.

Depuis ses débuts, MAIF est l'assurance de référence du corps enseignant. Ce n'est peut-être pas un hasard si c'est encore le cas. Il faut dire qu'avec le temps, on vous connaît plutôt bien. Et nous avons à cœur d'être toujours là pour vous : pour vous protéger, vous assurer, vous accompagner. C'est pourquoi la majorité* des enseignants est assurée MAIF.
Alors pourquoi pas vous ?



assureur militant