

ACTU' SNUEP F.S.U.

LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

MARS-AVRIL 2024 • n° 139



Lycée pro réformé

DÉJOUER LES EMBÛCHES

© Catherine Jaunet

CHOC DES SAVOIRS

**CLASSES PRÉPA
POUR LES
RECALÉ-ES DU DNB**

P.4

REFUSER L'IMPOSSIBLE

**TERMINALE BAC
PRO ET TEMPS
DE TRAVAIL**

P.6

ENJEU D'ÉDUCATION
ET DE FORMATION

**BIFURCATION
ÉCOLOGIQUE**

DOSSIER P.8

CARTES DES
FORMATIONS

**PLP NON
ACCOMPAGNÉ-ES**

P.14

8 MARS 2024 : GRÈVE FÉMINISTE RÉUSSIE !

La même semaine, les féministes ont gagné l'entrée de l'IVG dans la Constitution, sans précédent dans le monde, et, avec les organisations syndicales, féministes et politiques, réussi la grève du 8 mars, qui a réuni 200 manifestations aux cortèges fournis.



© Marie-Caroline Guérin

Missak et Mélinée Manouchian

L'entrée au Panthéon du couple Manouchian, le 21 février 2024, répare un oubli. La contribution des résistant-es étranger-es à la libération de la France est enfin reconnue. Ils et elles étaient d'origines et de confessions diverses mais étaient uni-es contre le nazisme et le fascisme. Comme l'écrivait Aragon, dans son poème *L'Affiche rouge*, « Vingt et trois étrangers et nos frères pourtant » avec leurs noms « difficiles à prononcer ». Après la défaite française, Missak et Melinée décident de s'engager dans la Résistance. En 1943, Missak prend la tête de la structure parisienne de la FTP MOI, composée d'une soixantaine de jeunes résistant-es. Leurs combats exemplaires doivent nous rappeler que, face aux monstres bruns, nous devons continuer nos batailles humanistes et antifascistes. ■

Olivier BAUDOUIN

Si nos luttes trouvent enfin une issue favorable, nous sommes conscient-es que le chemin vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est encore long. La capacité réactionnaire de certains conservateurs comme l'absence de volonté politique et de financement des politiques d'égalité sont des freins considérables que nous devons continuer de combattre. Les chiffres sont têtus et stables, les femmes gagnent en moyenne 400 euros de moins que les hommes et leur pension de droit direct

reste inférieure de 40 %. Les causes de ces écarts salariaux sont pourtant bien identifiées, donc les actes sont urgents. Les métiers féminisés (infirmières, enseignantes, AESH, aides à domicile...) sont des métiers dont les qualifications professionnelles et la pénibilité sont les moins reconnues. La revalorisation des grilles salariales des agentes de la Fonction publique permettrait une juste reconnaissance de l'exercice de nos métiers. Cette mesure favorable aux femmes bénéficierait aussi à l'ensemble des personnels. Les primes fabriquent les inégalités ! Les moyens dédiés au Pacte, aux IMP et aux heures supplémentaires doivent être reversés en salaire car cela réduirait les inégalités. La création d'un grand service public de la petite enfance et de la dépendance est indispensable à l'autonomie financière des salariées trop souvent contraintes de se résigner aux temps partiels, donc au salaire partiel, pour parvenir à articuler leur temps de vie global. Autant de pistes concrètes pour que cesse cette injustice sociale profonde !

Gagner l'égalité nécessite un véritable engagement financier en contradiction avec les annonces de politique d'austérité. Le gouvernement sacrifie cet enjeu central pour notre société, il impose des efforts aux salarié-es et refuse toute autre solution plus juste pour l'intérêt général, comme taxer les superprofits et les transactions financières ou récupérer les 80 milliards de fraude fiscale des entreprises. Lutter pour l'égalité salariale nécessitera inéluctablement de combattre ces choix politiques budgétaires injustes. ■

Sigrid GÉRARDIN

LA LOI IMMIGRATION EN PARTIE CENSURÉE

Le 25 janvier dernier, le Conseil constitutionnel a censuré 40 % du texte de la loi immigration. C'est par exemple le cas des articles prévoyant une caution pour les étudiant-es étranger-es ou encore le durcissement de l'accès aux prestations sociales.

Nous devons rester lucides sur la dureté des articles maintenus et la gravité de la situation. Les idées xénophobes sortent renforcées. La légitimité du Conseil constitutionnel est remise en cause. LR et RN n'entendent pas abandonner leurs articles retoqués et réclament une nouvelle loi, car c'est surtout sur la forme que la censure s'est opérée. Notre vigilance à ce sujet doit rester entière et nous continuerons de réclamer l'abrogation de cette loi. ■

Ludwig RUAULT

SOMMAIRE

GRAND ANGLE P2

8 mars 2024 : grève féministe réussie / Missak et Mélinée Manouchian / La loi immigration en partie censurée

ÉDITO P3

ACTUALITÉS P4 À 6

Classes prépa pour les recalé·es du DNB / Concours : stop à l'hémorragie ! / Terminale bac pro et temps de travail / Projet de programmes d'EMC

VIE SYNDICALE P7

Nantes : conséquences de la réforme sur la DHG / Normandie : la FS-SSCT agit pour les ateliers

DOSSIER P8 À 11

Bifurcation écologique, enjeu d'éducation et de formation

POLITIQUES EDUCATIVES P12 & 13

Destruction de la carte des formations / Les jeunes comme solution aux métiers en tension ? / Redoublement / Étudier et réussir

MÉTIERS P14 À 15

Carte des formations transformées, PLP non accompagné·es / Classe exceptionnelle



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 : F. Allègre, P. Bernard,

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

Crédits photo : M.-C. Guérin, C. Jaunet, Red.
PAO : Studio Sevillanes
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 Beauregard,
ZI Beauregard, BP39, 61600 La Ferté Macé

Encarts : Bulletin d'adhésion,
suppléments n°1 et 2

AUSTÉRITÉ BUDGÉTAIRE

OPPOSER LA SOLIDARITÉ À LA DIVISION



Les conflits armés et les atteintes au droit international se multiplient. Comme elle l'a fait par le passé, la France pourrait travailler des solutions de Paix mais le Président de la République préfère attiser les tensions et évoquer une possible intervention de troupes françaises en Ukraine. Ces propos irresponsables donnent un écho particulier au projet de service militaire volontaire, dispositif soi-disant anti-décrochage scolaire et dont le lancement revient à Carole Grandjean. Une fois de plus,

E. Macron et son gouvernement envisagent de réduire le temps passé à l'école pour les jeunes qui en ont pourtant le plus besoin. Avec le même objectif que la réforme du lycée professionnel, la formation globale, équilibrée et émancipatrice des jeunes de milieux populaires est abandonnée pour mieux formater cette jeunesse et l'obliger à servir les libéraux. L'institution mi-mars d'un haut-commissaire à l'enseignement et la formation professionnels sous la tutelle des ministères du Travail et de l'Éducation nationale réaffirme ce choix politique d'éloigner les jeunes de nos établissements pour les mettre en entreprise. C'est le cas également de la note de service sur le parcours différencié en fin de terminale. Les annonces de coupes budgétaires pour 2024 et 2025 sont significatives du choix du gouvernement de s'éloigner toujours plus du partage des richesses. Les profits et dividendes augmentent, la fraude fiscale est estimée entre 80 et 100 milliards d'euros mais plutôt que d'aller chercher cet argent, le gouvernement serre la ceinture des services publics et des personnels en

« LES ENJEUX D'AVENIR, SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX, MÉRITENT UNE AUTRE POLITIQUE GUIDÉE PAR L'OBJECTIF DE SOLIDARITÉ, DE SERVICES PUBLICS DE QUALITÉ »

exigeant une baisse de budget de 10 milliards d'euros cette année et 20 l'année prochaine. Le Premier ministre préfère montrer du doigt les privé·es d'emploi en annonçant tripler les contrôles tout en diminuant en parallèle les moyens pour le contrôle fiscal. L'austérité budgétaire pour les services publics, générateurs de solidarité, et la recherche de boucs émissaires sont les ferment de la division de la société, division sur laquelle s'appuie l'extrême droite pour atteindre le pouvoir.

Côté école publique, Bercy commande d'économiser 582 millions d'euros de masse salariale cette année, autrement dit une année sans augmentation de salaire, mais laisse toujours les entreprises bénéficier d'une vingtaine de milliards d'euros pour embaucher gratuitement des apprenti·es. Pourtant le subventionnement massif de l'apprentissage, système discriminant et facteur d'accidents, n'a pas permis de diminuer le chômage des jeunes.

Les enjeux d'avenir, sociaux et environnementaux, méritent une autre politique guidée par l'objectif de solidarité, de services publics de qualité ainsi que de salaires et pensions revalorisés. Les mobilisations initiées ces derniers mois et dernières semaines visent à construire un rapport de force majoritaire et dans la durée : pour nos salaires, notre travail, et pour l'avenir de nos élèves.

AXEL BENOIST

Co-scrétaire général

CHOC DES SAVOIRS

CLASSES PRÉPA POUR LES RECALÉ·ES DU DNB

À la rentrée 2024, le ministère expérimentera dans une centaine de lycées, auprès d'élèves et familles volontaires, des classes « prépa-2^{de} » destinées à des jeunes ayant échoué au DNB. La généralisation de ce dispositif est prévue dès 2025, sans tenir compte du volontariat, cette fois !



© Marie-Caroline Guérin

« DÈS LA RENTRÉE 2024, LE BREVET PERMETTRA D'ATTESTER DU NIVEAU SUFFISANT POUR POURSUIVRE EN CLASSE DE 2^{DE}. À LA RENTRÉE 2025, UN DISPOSITIF PRÉPA-LYCÉE SERA MIS EN PLACE POUR PERMETTRE UNE REMISE À NIVEAU POUR LES ÉLÈVES N'AYANT PAS OBTENU LE BREVET, AVANT UN PASSAGE POSSIBLE EN 2^{DE}. »

Dossier de presse,

Ministère de l'Éducation nationale, décembre 2023

DES CLASSES QUI ORGANISENT LE TRI

La classe « prépa-2^{de} » s'inscrit pleinement dans le « choc des savoirs », qui aura de graves conséquences sur l'ensemble du système éducatif puisqu'il va amplifier les inégalités et organiser le tri social des élèves. Le DNB se transforme en examen d'entrée au lycée, faisant barrage à l'entrée de certain·es élèves en 2^{de} GT comme professionnelle. Les finalités de notre système éducatif sont ainsi redéfinies de manière qu'il réponde avant tout aux besoins de main-d'œuvre peu ou pas qualifiée, qui perdurent dans de nombreux secteurs économiques.

Pour preuve, les élèves ayant échoué au DNB mais entrant en apprentissage ou s'orientant en CAP ne seront pas astreint·es à cette classe « prépa-2^{de} ». Ce dispositif, calibré avec l'instauration d'un nouveau DNB, est donc une mécanique de gestion du flux d'élèves permettant de barrer la route du bac aux plus « faibles ».

DES CLASSES QUI VIDENT LES LP

Chaque année, environ 110 000 jeunes n'ont pas le DNB, Pro y compris. Environ 50 000 vont en CAP et 45 000 en 2^{de} bac pro, sur les 180 000 qui y sont orienté·es. Ainsi,

LES RETRAITÉ·ES MOBILISÉ·ES

Parce que depuis 2017 les retraité·es ont perdu l'équivalent de 3 à 4 mois de pension, neuf organisations de retraité·es¹ les appelaient à se rassembler et manifester partout en France le 26 mars dernier. Au 1^{er} janvier 2024, le gouvernement s'est borné à l'application de la loi pour revaloriser les pensions de base de 5,3 %. L'austérité budgétaire annoncée laisse craindre une sous-indexation des pensions pour 2025. Dénonçant les attaques ciblant les « retraité·es privilégié·es », les neuf organisations revendentiquent une augmentation de 10 % des pensions avec rattrapage des pertes depuis 2017, une loi de programmation et de financement du « grand âge » et un accès aux soins pour toutes et tous avec des services publics de proximité. ■

1. UCR-CGT, FO, CFTC, CGC, FSU, Solidaires, FGR-FP, LSR, Ensemble & Solidaires.

25 % des jeunes qui demanderaient une 2^{de} bac pro se verrait obligé·es d'aller en classe « prépa-2^{de} ». Et dans certaines formations où les taux de pression sont faibles, la part des élèves n'ayant pas le DNB pourrait être bien plus importante !

En 2025, si la classe « prépa-2^{de} » est généralisée, elle sera effectuée dans l'établissement obtenu par AFFELNET ou dans un établissement « proche ». Les effectifs de cette classe ne seront donc pas définitifs avant juillet voire la rentrée, en raison des affectations tardives.

La classe « prépa-2^{de} » dure une année scolaire, non renouvelable. À son issue, les élèves poursuivent dans la formation et l'établissement dans lesquels ils ou elles avaient initialement été admis·es, sauf modification de l'offre de formation. Un changement de voie peut être réalisé, en fin d'année, sur demande des représentants légaux ou de l'élève majeur·e, après avis du conseil de classe.

DES OBJECTIFS PEU AMBITIEUX

Cette classe doit permettre aux élèves de consolider les acquis du cycle 4, notamment les attendus du socle commun. Elle doit aussi confirmer l'orientation des élèves et les préparer à la poursuite en classe de 2^{de} sous statut scolaire, en s'appuyant sur les contenus délivrés en 2^{de} GT ou pro. Son organisation et sa mise en œuvre s'appuient sur des projets dont la thématique est définie par l'équipe pédagogique, à partir des besoins des élèves, et validée par le·la chef·fe d'établissement.

Pour ces élèves en difficulté, on pouvait s'attendre à un enseignement renforcé. Ce ne sera pas le cas : le volume horaire hebdomadaire est fixé à 20 heures d'enseignements généraux et 7 heures « d'enseignements méthodologiques et préparatoires à la suite du parcours ». Cela reste inférieur aux heures normalement effectuées en 2^{de}, avec près d'un quart des contenus qui seront particulièrement flous. Ainsi, le risque de décrochage pourrait s'accentuer chez les élèves concerné·es... sauf à contourner ces classes en s'inscrivant en CAP et/ou en apprentissage ! ■

Franck FERAS

TERMINALE BAC PRO CHANGEMENT DE RYTHME EN FRANÇAIS



© Marie-Caroline Guérin

« Vivre aujourd'hui » : depuis trois ans, cet unique objet d'étude en Français pour la terminale bac pro se déclinait autour du Jeu. Celui-ci fait place aux « Rythmes et cadences ». Voilà qui résonne étrangement avec les mantras macronistes : alternance, mise au pas de la jeunesse, formation raccourcie pour les classes populaires, durée du travail rallongée... Les sortant·es de la voie pro se plieront-ils aux rythmes imposés, à un « temps pour soi » émietté et imprévisible, ou sauront-ils s'en affranchir et modifier le rapport au travail ? ■

Patrick BERNARD

582 millions d'euros



SONT SOUSTRAITS AU BUDGET DE L'ÉCOLE PUBLIQUE, DONT PRÈS DES DEUX TIERS ÉTAIENT DESTINÉS À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS. SERRAGE DE CEINTURE PLUTÔT QUE TAXATION DES PROFITS...

RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES

Depuis la loi

« avenir pro » de 2018, les diplômes doivent être rénovés tous les 5 ans pour rester dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ce n'est pas le cas pour nombre d'entre eux, comme le bac pro Logistique dont le référentiel date du 3 juin 2010. Interpellé par le SNUEP-FSU, le Bureau des diplômes du ministère a répondu qu'ils ont fait l'objet d'un nouvel enregistrement, avant même leur rénovation, qui devrait être engagée prochainement. Le ministère communiquera bientôt la liste des diplômes concernés par ces réenregistrements « automatiques » en 2022 et 2023. ■



© Marie-Caroline Guérin

Jérôme DAMMEREY

CONCOURS : STOP À L'HÉMORRAGIE !

L'échec de la réforme Blanquer de la formation initiale est désormais acté. Elle devait relancer l'attractivité, elle a fait fuir les potentiel·les candidat·es. En 2019, les CAPLP attiraient 17 325 inscrit·es, contre 10 870 cette année (-8,5 % par rapport à l'an dernier) ! Moins d'inscrit·es, c'est moins de présent·es, donc moins de lauréat·es et à la fin moins de stagiaires à la rentrée.

Cette baisse n'est pas imputable qu'à la seule élévation du niveau de recrutement puisque cela ne concerne pas la majorité des CAPLP, dispensés de cette condition de diplôme. Comment peut-on se projeter pour enseigner dans des lycées réformés en permanence, soumis à la concurrence des CFA ?

Pour le SNUEP-FSU, ce n'est pas l'annonce d'une énième réforme de la formation et d'un abaissement du niveau de recrutement en licence qui rendra nos métiers de nouveau attractifs. Cela passe par une amélioration d'urgence de nos conditions de travail, par une remise de l'enseignement au cœur de nos métiers, et par une amélioration des salaires. Pour le SNUEP-FSU, il est urgent d'arrêter la réforme de la voie professionnelle qui menace l'avenir des PLP. ■

Fabien MÉLANIE

PROJET DE PROGRAMMES D'EMC

Le 16 janvier, E. Macron présentait les mesures du « réarmement civique » annonçant une instruction civique refondée dès la rentrée prochaine. Quinze jours plus tard, le Conseil supérieur des programmes publiait un projet de programme d'EMC du CP à la terminale.

Dans le préambule, il est rappelé que l'EMC « contribue au développement des compétences orales » par la pratique du débat ou de la discussion. C'est là que le bât blesse puisque les nouvelles grilles de bac pro ne prévoient ni horaire spécifique, ni dédoublement.

Le texte présente en détails notions, contenus d'enseignements, pistes d'activités et liens transversaux.

Les thèmes sont communs aux trois voies du lycée mais diffèrent dans les activités proposées. C'est un programme très ambitieux eu égard aux horaires disciplinaires. En CAP, 27,5 h sont prévues sur deux ans soit environ 0,5 h/semaine. La vingtaine de notions allant de l'État de droit à la citoyenneté active en passant par la défense et la sécurité deviennent donc difficiles à aborder. Le Président avait annoncé que l'EMC prendrait appui sur « les textes fondateurs de la Nation ». Cela prend la forme d'une rubrique « textes à lire » à la fin de chaque thème dans laquelle on trouve Missak Manouchian, Simone Veil ou la Déclaration des droits de l'Homme. Leur exploitation reste floue.

Parmi les points positifs, notons une intégration plus forte des enjeux de l'information et du développement durable pour répondre à la commande du ministre d'alors, la présence de thèmes comme l'égalité hommes-femmes ou la discrimination et la société inclusive. Pour le SNUEP-FSU, l'éducation à la citoyenneté ne doit pas se borner à un catalogue de notions ou de valeurs et nous resterons vigilants-es sur l'évolution de ces textes. ■

Fabien MÉLANIE

REFUSER L'IMPOSSIBLE

TERMINALE BAC PRO ET TEMPS DE TRAVAIL

Si la transformation de l'année de terminale bac pro est synonyme d'un affaiblissement de la préparation aux examens pour les élèves, elle aura également de lourdes conséquences sur l'organisation des établissements et le travail des enseignant·es.



2 FOIS 3 SEMAINES

L'arrêté modifiant le bac pro est précis concernant la période de septembre à début mai : 22 semaines de cours et 6 semaines de PFMP. Si les établissements sont libres de positionner les PFMP et de les fragmenter ou non, la pertinence pédagogique de ne pas trop éloigner nos élèves des habitudes scolaires incite à planifier deux périodes de 3 semaines. Cette organisation permet aussi un décompte du temps de travail plus juste pour les PLP car réglementairement¹ le suivi d'un·e élève est comptabilisé à deux heures par semaine dans la limite de 3 semaines. Avec des PFMP plus longues, des actions de soutien envers d'autres élèves peuvent être ajoutées au suivi, qui lui, reste nécessaire.

FIN D'ANNÉE SCOLAIRE INTENABLE

De mi-mai à fin juin, dans le cadre du parcours différencié de 6 semaines, les élèves devront choisir entre refaire un stage en entreprise ou se préparer à la poursuite d'études avec 30 heures de présence au lycée (cours disciplinaires, compétences psychosociales et travail

personnel). Les établissements ne pourront finaliser l'organisation que quelques jours en amont puisque les élèves et leurs familles auront jusqu'à début mai pour faire leur choix. Impossible d'anticiper correctement le nombre d'élèves restant au lycée, ni les cours qu'il faudra assurer pour les terminales bac pro, en plus de ceux des autres classes, du suivi des élèves en stage, des corrections d'examen et de l'éventuelle participation aux jurys des candidat·es libres.

Les emplois du temps évolueront forcément chaque semaine. Localement, avec le SNUEP-FSU, des délais de prévenance seront à imposer aux directions, tout en rappelant qu'enseigner dans une autre discipline n'est pas une obligation, que seul·es les élèves présent·es sur les listes d'appel pourront être pris·es en charge et que le service impose un maximum de 18 heures par semaine et non un minimum. Dans les établissements, agissons collectivement pour que mai-juin ne devienne pas un enfer ! ■

Axel BENOIST

1. Article 31 du décret n°92/1189 du 06/11/1992

STAGE SYNDICAL À NANTES

CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME SUR LA DHG

Une vingtaine d'enseignant·es étaient présent·es à la Bourse du Travail d'Angers le 6 février dernier afin de prendre la pleine mesure des impacts de la réforme des lycées pros sur les dotations horaires et les conditions de travail.



VOIE PRO

STAGE DE FORMATION SYNDICALE - DHG

La DHG :

- 1 ▶ Comment est-elle constituée ?
- 2 ▶ Grille horaire CAP - 3^{ème} prépa métier - SEGPA
- 3 ▶ Focus sur la nouvelle grille bac pro avec ses conséquences
- 4 ▶ Comment s'organiser collectivement pour une répartition juste pour toutes et tous ?



La journée, consacrée à la dotation horaire globale (DHG), a permis de rappeler qu'il s'agit d'une enveloppe d'heures attribuée à chaque établissement par le rectorat, en fonction des effectifs prévus, des options ou spécialités proposées et des diverses voies d'orientation. Comprendre la DHG de son établissement permet de contrôler le bon respect des textes que certaines directions réinterprètent trop souvent en défaveur des élèves et de nos conditions de travail. Une meilleure maîtrise de la DHG permet également de mieux appréhender le vote du TRMD¹ et la création et/ou suppression de postes lors du conseil d'administration (CA).

DÉCRYPTER

La grille horaire du bac pro étant modifiée, elle était au centre de toutes les discussions. Avec la suppression de l'AP, la diminution de la co-intervention, la transformation du chef-d'œuvre en projet et la refonte de l'année de la classe de terminale, les questions ont été nombreuses. Au total, le projet pour la rentrée 2024 représente une perte de 170 heures de cours. C'est une nouvelle

attaque contre le lycée professionnel déjà affaibli par la réforme Blanquer. Assurément, cette grille horaire et la perte d'heures qu'elle représente auront des conséquences pour les personnels et les élèves : suppressions de postes, incidences sur l'organisation et le suivi des PFMP, organisation des examens en mai, répercussions sur les emplois du temps des PLP, augmentation des inégalités entre les élèves, etc. Cette liste, non exhaustive, montre à quel point ce projet de réforme vient transformer profondément et dangereusement le lycée professionnel. Situation ubuesque, de nombreux établissements ont présenté leur TRMD en se basant sur une mauvaise grille horaire. Le travail consacré à la DHG est parfois réduit à néant, ce qui montre une fois de plus la mise en place précipitée et chaotique de cette réforme.

AGIR

Après ce temps d'échange riche, le SNUEP-FSU a rappelé que des actions concrètes étaient possibles. Collectivement, les personnels peuvent se mobiliser en organisant des AG de personnels et des réunions d'information syndicale,

NORMANDIE : LA FS-SSCT AGIT POUR LES ATELIERS

Au lycée Dumont-Laplace de Caen, le système d'aspiration des poussières de la filière bois, sous-dimensionné dès l'installation et désormais en fin de vie, ne permet plus d'accueillir les élèves dans les ateliers. Malgré les nombreuses mises en garde des enseignant·es depuis 2010, rien n'a été anticipé ni par l'administration ni par la Région.

Les risques sont majeurs pour les élèves comme pour les personnels : « exposition à des agents chimiques dangereux, cancérogènes, mutagènes et toxiques. Risque de développer des cancers naso-sinusiens, empoisonnement par les poussières fines de bois »¹.

En 2020 et 2022, alerté·es sur la situation, les représentant·es des personnels en CHSCT ont pris ce grave dossier à bras le corps. Cela a constraint l'établissement à fermer ses ateliers le 16 janvier. Motifs : aucune mesure de protection mise en place, non-application des préconisations de la FS-SSCT et silence des différents responsables. Enseignant·es et élue·es de la FS-SSCT ont pourtant proposé des solutions en attendant la rénovation totale des ateliers ; elles sont restées lettre morte. Actuellement, les élèves n'ont toujours pas cours en atelier. Le SNUEP-FSU a informé les parents d'élèves pour qu'ils exigent un accueil et une formation de qualité, sans risque pour la santé. ■

Laurence DEMARETZ,
secrétaire FS-SSCT 14

1. Inspection du Travail du Calvados

en demandant que les heures allouées dans le volume horaire complémentaire soient clairement fléchées, ou en se mobilisant lors du CA de préparation de rentrée (motion ou vote contre). Il faut renouveler ce type de stage chaque année afin de permettre à toutes et à tous de mieux appréhender la DHG et ainsi, de mieux défendre nos élèves et nos conditions de travail. ■

Willy BOUCHARINC

1. Tableau de répartition des moyens disciplinaires

ENJEU D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

BIFURCATION ÉCOLOGIQUE



© Marie-Caroline Guérin

« LES INTÉRÊTS POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES FREINENT RÉGULIÈREMENT LES INITIATIVES EN FAVEUR D'UNE ÉDUCATION PLUS AXÉE SUR LA DURABILITÉ. »

La bifurcation écologique est un impératif face aux défis environnementaux actuels. Entre changement climatique, perte de biodiversité et épuisement des ressources, il faut repenser nos modes de production et de consommation pour préserver la planète. L'éducation et la formation ont un rôle essentiel à jouer aux côtés des citoyen·nes, des professionnel·les et des décideur·euses pour qu'une société plus consciente et engagée dans la préservation de l'environnement développe les conditions d'un avenir durable.

Dossier réalisé par : Muriel Billaux,
Jérôme Dammerey, Franck Feras

INTÉGRER LES ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Alors que la crise environnementale s'intensifie, le ministère de l'Éducation nationale essaie, à coups de circulaires et de guides¹, d'intégrer les enjeux écologiques dans le système éducatif. Cependant, malgré les appels pressants à agir, les programmes scolaires et universitaires évoluent lentement. Ils n'ont souvent droit qu'à un saupoudrage, comme dans le cas du verdissement des diplômes professionnels, principalement dicté par l'intégration de nouvelles normes environnementales au niveau européen. Les intérêts politiques et économiques freinent régulièrement les initiatives en faveur d'une éducation plus axée sur la durabilité, et l'Éducation nationale ne donne pas réellement les moyens aux enseignant·es pour faire de la question de la bifurcation écologique un axe majeur de sa politique éducative. Ainsi, les enseignant·es, souvent débordé·es par les programmes chargés, manquent de ressources et de formations adéquates pour enseigner efficacement les enjeux environnementaux. Au-delà des cours sur le développement durable, la transition écologique et les métiers verts, il est nécessaire de passer de la théorie enseignée en classe à la réalité sur le terrain. L'ensemble des élèves et étudiant·es ont besoin d'appliquer ces connaissances dans des contextes pratiques leur permettant de se projeter et de relever les défis concrets de la durabilité.

PASSER DE L'INCITATION À L'OBLIGATION

L'écologisation des organisations et des pratiques professionnelles ne va pas de soi. Les entreprises ont évidemment un rôle à jouer dans la transformation du travail qui doit être accompagnée par la mise en place des formations professionnelles nécessaires à ce changement. Il faudra bien sûr et avant tout réorienter l'économie de marché dans l'intérêt général. Cela nécessite des choix politiques et des investissements publics soucieux de développer, par une redistribution des richesses, la justice sociale et l'égalité réelle entre citoyen·nes. Il faudra aussi que l'État se donne les moyens de mettre réellement en œuvre les lois écologiques existantes et futures. Ainsi, il ne suffit pas de donner de nouvelles compétences à des instances (CSE) ou de mobiliser les branches professionnelles sur le sujet pour que les transformations s'opèrent.

Il faudra substituer des mesures obligatoires à cette simple démarche volontaire si l'on veut passer d'une écologisation impulsée par des pratiques militantes à sa généralisation à toutes les organisations du travail. Il sera donc nécessaire d'aller au-delà du libre engagement des entreprises dans des démarches RSE (responsabilité sociétale des entreprises) en imposant des pratiques et en sanctionnant les comportements.

Ainsi, les questions liées à la formation et aux enjeux environnementaux doivent être intégrées à tous les niveaux du système d'éducation et de formation professionnelle. Pour y arriver, il est crucial de mobiliser l'ensemble des acteurs et actrices de la formation sur ces questions, de mettre en place les formations nécessaires et de définir des orientations en termes de formation, de qualifications et de rémunérations claires qui permettent la reconnaissance et le développement des métiers verts et verdiants. ■

1. Guide « Agir pour la transition écologique » (Juin 2023) sur Éduscol

« EN BAC PRO MAINTENANCE DES MATERIELS AGRICOLES, LES PRINCIPAUX VERDISSEMENTS DU RÉFÉRENTIEL CONCERNENT LA GESTION DES DÉCHETS. ILS ÉTAIENT NÉCESSAIRES ET N'ONT PAS APPORTÉ DE CHANGEMENT MAJEUR DANS MES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES. ILS SEMBLENT PROFITER À MES ÉLÈVES, À COURT COMME À LONG TERME, UNE FOIS DEVENUS PROFESSIONNELS. »

Laurent E.,

PLP Génie mécanique engins,
académie de Bordeaux

« POUR LE BAC PRO CARROSSIER PEINTRE AUTOMOBILE, IL N'Y A EU AUCUN RÉEL VERDISSEMENT DU DIPLÔME MALGRÉ LA RÉÉCRITURE DE 2023 ! LA PROBLÉMATIQUE N'EST QUE SURVOLÉE : TRI SÉLECTIF ET TRAITEMENT DES DÉCHETS, RIEN DE MIEUX DEPUIS 2009... POURTANT, CE SERAIT BIEN NÉCESSAIRE : IL EST DÉJÀ DIFFICILE DE SENSIBILISER LES ÉLÈVES AU PORT DES EPI FACE AUX RISQUES RESPIRATOIRES, PAS SÛR DANS CES CONDITIONS QU'ILS ADOPTENT LES BONNES PRATIQUES POUR LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE. IL FAUDRAIT CEPENDANT RÉUSSIR, PAR NOS ENSEIGNEMENTS, À LES SENSIBILISER À LA (SUR)CONSOMMATION DES PRODUITS NOCIFS, ET À LA NÉCESSITÉ DE PROTÉGER L'ATMOSPHÈRE DANS ET HORS L'ATELIER... POUR L'INSTANT, CE N'EST PAS DANS LES RÉFÉRENTIELS ! »

Christophe D.,

PLP Construction et réparation
des carrosseries,
académie de Lyon

BÂTI SCOLAIRE

Dans le cadre de la FS-SSCT ministérielle, un travail sur le bâti scolaire axé sur 6 thématiques démarre au cours du 1^{er} semestre 2024 : qualité de l'air intérieur, sécurisation des établissements, vétusté/rénovation et adaptation au changement climatique, école inclusive et accessibilité à tous les handicaps, amiante et autres polluants (radon, sols pollués, plomb) et enfin, équipements sportifs.

Si le SNUEP-FSU se réjouit de la mise en place de groupes de travail sur ces sujets sensibles, l'ampleur du chantier au vu du calendrier des réunions laisse présager la simple conception de fiches ou plaquettes informatives plutôt que des actions concrètes. C'est pourquoi, la FSU portera dans ces réunions l'urgence à lancer les chantiers de rénovation. ■

CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI ET LES QUALIFICATIONS

L'effet de la transition écologique sur l'emploi est complexe à évaluer, mais elle va engendrer une transformation sans précédent du marché du travail. Même si les secteurs les plus touchés sont bien connus (bâtiment, transport, agriculture, industrie et énergie), l'ampleur des mutations sera plus globale. Il faudra rapidement accompagner cette mobilité, rarement choisie par les salarié·es. Cette réallocation d'emploi sera aussi associée à la redéfinition de certains métiers.



© Marie-Caroline Guérin

« LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ACCENTUE L'ENSEMBLE DES PROBLÈMES DU MARCHÉ DU TRAVAIL QUI N'ONT PAS ÉTÉ RÉGLÉS PAR LES POLITIQUES NÉOLIBÉRALES. »

Selon la DARES¹, les emplois directement impactés par la transition représenteront une part plutôt limitée, mais les effets indirects pourraient être significatifs. Cela dépendra, à moyen et long termes, de notre capacité à anticiper les effets

négatifs immédiats et à « accompagner la réaffectation de la main-d'œuvre vers des secteurs porteurs, tout en favorisant de nouveaux emplois liés à la décarbonation ». En ce qui concerne le niveau de qualification et la polarisation du marché du travail, les scénarios suggèrent un effet limité de la transition bas carbone, avec des créations d'emplois à tous les niveaux. Sur le plan territorial, l'évolution des activités risque d'être importante : en effet, l'emploi pourrait se réduire nettement dans certaines filières très concentrées localement, comme l'automobile.

NORMES ENVIRONNEMENTALES NÉGLIGENCEES

Concernant l'impact des normes environnementales sur le travail et la formation, si le Céreq révèle qu'elles ont modifié l'activité professionnelle d'un salarié sur dix, les entreprises n'ont globalement consacré que 16 % de leurs actions de formation à leur intégration et presque exclusivement pour des formations obligatoires délivrant une habilitation². L'éco-logisation du travail et de la formation est donc négligée par les entreprises et les branches. Quant aux emplois verts et verdissants, ils sont plus fréquents chez les jeunes primo-arrivants sur le marché du travail, selon l'enquête Génération. Toutefois, leurs trajectoires d'insertion ne diffèrent guère de celles de toute la cohorte. Une part importante des jeunes diplômé·es de filières environnementales trouve des débouchés dans des emplois verts, surtout dans l'ingénierie et la technologie. Mais les jeunes moins qualifié·es ou sans diplôme oscillent souvent entre ces emplois et le chômage. Malgré leur présence dans ces secteurs, ces jeunes ne se tournent pas exclusivement vers les métiers liés à la transition écologique. Cela démontre encore le leurre de l'adéquation entre formation et emploi.

SCÉNARIO NÉGAWATT

Depuis 20 ans, l'association négaWatt promeut une société respectueuse de la planète, de la biodiversité et de l'humain, avec son scénario de transition énergétique. Le 5^e scénario, publié en octobre 2021, inclut les émissions importées et propose un scénario négaMat évaluant les matériaux. Il vise la neutralité carbone en 2050, un mix énergétique à 96 % renouvelable et une forte réduction de l'extraction de matières premières, en accord avec l'objectif de - 55 % de gaz à effet de serre émis par l'UE en 2030. Ce scénario permet de prévoir l'impact sur l'emploi (destructions et créations d'emplois). ■

<https://www.negawatt.org/>

RECONNAÎTRE DE NOUVELLES QUALIFICATIONS

La transition écologique accentue l'ensemble des problèmes du marché du travail qui n'ont pas été réglés par les politiques néolibérales portées notamment par E. Macron. Elle pourrait accroître les tensions dans des métiers déjà en difficulté (bâtiment) en raison des mauvaises conditions de travail et de rémunération. La transition exigera donc des politiques publiques sociales et ambitieuses pour accompagner ces changements tout en favorisant le développement de l'emploi de qualité. La question de la reconnaissance des métiers par les niveaux de qualification et la revalorisation salariale reste donc plus que jamais d'actualité ! Alors que, comme le souligne le Céreq³, les « métiers de demain » ne sont pas de

nouveaux métiers mais des hybridations de métiers, nous devons opposer à la notion de « compétences vertes » celle de qualification, reconnaissant de nouveaux métiers verts. Ce sont eux qui permettront d'aboutir à une valorisation des emplois indispensables à une transition écologique socialement juste. Les syndicats doivent se saisir de cette transition pour exiger des politiques de formation et d'emploi favorables au salariat. Il s'agit de garantir une transition équitable et réussie vers une économie plus durable. ■

1. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

2. DEFIS 2019 : dispositif d'enquêtes sur les formations et itinéraires des salariés effectuées en 2019

3. Bref n°432

« EN CAP CUISINE, IL N'Y A PAS VRAIMENT EU DE VERDISSEMENT DU RÉFÉRENTIEL À PART PEUT-ÊTRE LE TRI SÉLECTIF. JE PENSE QU'IL LE FAUDRAIT POURTANT POUR TOUS LES NIVEAUX DE DIPLOMES DANS CE DOMAIN. EN ÉREA, PAR EXEMPLE, LES ÉLÈVES NE COMPRENNENT PAS TOU-TES CET ENJEU IMPORTANT. »

Denis V.

PLP Hôtellerie techniques culinaires, académie de Créteil

« POUR LE BAC PRO TECHNICIEN D'ÉTUDES DU BÂTIMENT (OPTION A : ÉTUDES ET ÉCONOMIE DE LA CONSTRUCTION) LE RÉFÉRENTIEL A ÉTÉ « VERDI » DEPUIS DÉJÀ UNE BONNE DIZAINE D'ANNÉES À TRAVERS LE SAVOIR SO : « ENJEUX ÉNERGÉTIQUES ET ENVIRONNEMENTAUX ». CES VERDISSEMENTS ÉTAIENT

NÉCESSAIRES MAIS L'ENSEIGNEMENT CORRECT DE TOUTES CES NOTIONS RÉCLAMERAIT DAVANTAGE D'HEURES DE COURS : LE SO EST DIVISÉ EN 9 CHAPITRES QUI VONT DES ORIENTATIONS INTERNATIONALES ET NATIONALES SUR L'ÉNERGIE ET L'ENVIRONNEMENT, EN PASSANT PAR LES ÉNERGIES UTILISÉES, L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL,

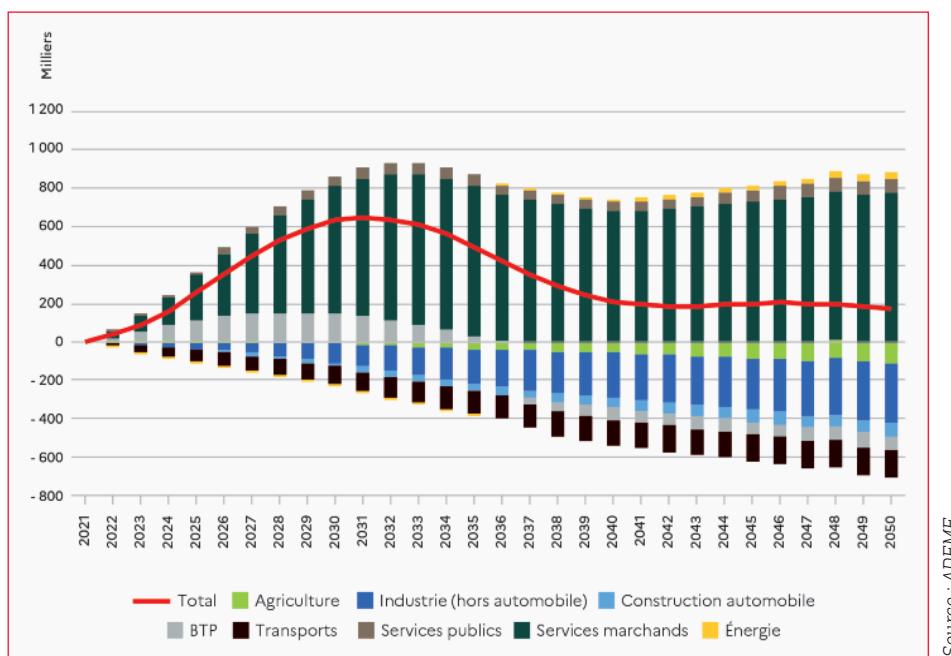
LE FONCTIONNEMENT THERMIQUE DU BÂTI ET SA RÉGLEMENTATION OU ENCORE LES IMPLICATIONS SUR LA PRODUCTION DU BÂTI NEUF ET SUR LES BÂTIMENTS EXISTANTS. POUR L'INSTANT, JE NE PEUX DONC QUE SAUPoudRER CES NOTIONS. AINSI L'AVANTAGE QU'EN TIRENT MES ÉLÈVES ME SEMBLE TRÈS LÉGER. PAR AILLEURS JE N'AI TOUJOURS PAS EU DE FORMATION SPÉCIFIQUE SUR CES POINTS DU RÉFÉRENTIEL, MAIS JE NE DÉSÉSPÈRE PAS : ELLE EST PRÉVUE D'ICI LA FIN DE L'ANNÉE SCOLAIRE ! »

Christelle R.

PLP Génie civil construction économie, académie de Bordeaux



Créations et destructions d'emploi Scénario 2 (coopérations territoriales)*



ÉTAT ET RÉGIONS MAIN DANS LA MAIN

DESTRUCTION DE LA CARTE DES FORMATIONS

Depuis novembre 2023, certaines Régions signent des conventions de partenariat avec l'État qui ont pour objectif principal d'accompagner la transformation de la carte des formations imposée par la réforme des lycées professionnels. Que renferment exactement ces conventions ?



Les premières conventions signées montrent que certaines Régions décident d'accompagner la politique gouvernementale sur la transformation de la voie professionnelle. C'est le cas du Grand Est et de PACA qui se sont déjà engagées à accélérer et amplifier la transformation de la carte des formations afin de l'adapter aux besoins des employeurs locaux. Elles prévoient de transformer leurs outils d'orientation et d'information afin de promouvoir les filières en tension.

La plupart des conventions sont élaborées de la même façon. Elles articulent et organisent la concertation des acteur·trices par filière en associant celles et ceux du monde économiques au niveau régional. De même, elles proposent de l'aide aux chef·fes d'établissement pour actualiser l'offre de formation de leur établissement selon le bassin d'emploi du territoire.

UN TAUX DE TRANSFORMATION CIBLE « DE 6 % À 9 % PAR AN »

Les signataires conviennent d'un taux de transformation cible de la carte de formation « de 6 % à 9 % par an », soit la

transformation de près d'un quart de l'offre d'ici 2027. Les conventions listent les enjeux et filières stratégiques dans la région concernée, par exemple les industries culturelles et créatives, les technologies avancées pour les systèmes énergétiques...

Les académies s'engagent, selon le droit commun, à mobiliser leurs services RH et leurs corps d'inspection pour anticiper et accompagner les besoins en formation continue des professeur·es, les besoins en recrutement et les mobilités de personnels consécutives aux évolutions des diplômes. Le recours à des profs associé·es issu·es du monde économique est également encouragé, notamment pour les disciplines en tension. Une cellule RH spécifique est censée être créée à cette fin au sein de chaque académie.

Tout cela rentre dans la réforme voulue par Emmanuel Macron : un quart des diplômes jugés non-insérants doivent être transformés d'ici la rentrée 2027. Huit autres Régions sont en cours de conventionnement ; certaines traînent les pieds, voire refusent de signer des conventions qui les obligeraient à

accompagner des fermetures de formations ou d'établissements.

Pour le SNUEP-FSU, la question de l'attractivité des métiers passe surtout par l'amélioration des salaires et des conditions de travail. L'État et des Régions font le choix de mettre la formation professionnelle au service immédiat des entreprises, sans prendre en compte les aspirations des élèves. C'est complètement ignorer la réalité du terrain : un·e jeune qui n'obtient pas son vœu d'orientation n°1 aura plus de chance de décrocher.

Pour le SNUEP-FSU, il est intolérable de constater que certaines régions font le choix d'accompagner cette réforme qui s'emploie à détruire les lycées professionnels. ■

Christophe TRISTAN

ÉLÈVES EBEP : PREMIÈRES VICTIMES

La transformation de l'offre de formation voulue par E. Macron, censée répondre aux besoins de main d'œuvre de certaines entreprises, n'est pas une politique qui va favoriser l'insertion professionnelle de tou·tes les jeunes. Ainsi, comme une récente note¹ de la DEPP le montre, les orientations politiques déjà à l'œuvre ne sont pas favorables aux élèves les plus en difficulté et d'origine sociale défavorisée. C'est notamment le cas avec le développement de l'apprentissage, en particulier en CAP. Les élèves à besoins éducatifs particuliers (EBEP), majoritairement scolarisé·es en LP, en seront les premières victimes. ■

Jérôme DAMMEREY

1. Note d'Information n° 24.05,
M. Barhoumi, DEPP-MEN

LE CÉREQ DUBITATIF

LES JEUNES COMME SOLUTION AUX MÉTIERS EN TENSION ?

Dans sa publication Bref n°446, le Céreq¹ se demande si les jeunes peuvent être une solution aux métiers en tension. Pour cet établissement public autonome, les réponses semblent nuancées.

Régulièrement, le décalage entre les compétences des candidat·es et les attentes des employeur·ses sert d'explication aux difficultés de recrutement. Pour vérifier cette assertion, le Céreq s'est intéressé aux jeunes salarié·es. Selon lui, d'autres facteurs interviennent, comme le manque d'attractivité de certains métiers.

Il cible notamment le BTP et l'HRA². Dans le BTP, il observe une montée en charge des jeunes sur leurs premières années de vie active : ces métiers, passant de 4,9 % de leurs premiers emplois à 5,4 % après 3 ans, peuvent ainsi constituer des métiers d'ancrage. À l'inverse, les métiers en HRA constituent des points d'entrée sur le marché du travail pour beaucoup de jeunes qui ne se destinent pas à y rester.

Si le fait d'être formé·e dans le BTP y facilite l'ancrage, les conditions du premier emploi occupé apparaissent plus déterminantes. Pour les métiers de l'HRA, là aussi, la majorité des jeunes

formé·es s'y inscrivent et s'y maintiennent, notamment dans les métiers de bouche.

Le Céreq constate que non seulement les jeunes sont bien présent·es dans les métiers en tension, mais ils et elles y sont surreprésenté·es. Leur insertion

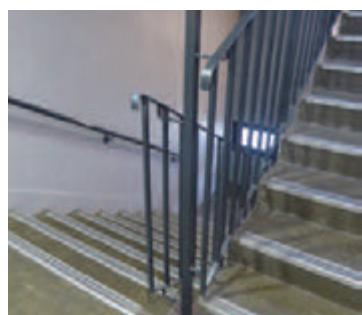
professionnelle n'est donc pas la réponse unique à ce problème. Et la réponse par la formation se heurte à la complexité de son lien avec le métier exercé : tous les individus ne souhaitent pas travailler dans les

métiers auxquels ils sont formés, en raison de conditions de travail difficiles, d'orientations scolaires subies, ou de choix personnels. Pour le Céreq, c'est plutôt la qualité des conditions d'emploi qui se révèle cruciale, et pas forcément le nombre insuffisant de jeunes formé·es. ■

Franck FERAS

1. Centre d'études et de recherches sur les qualifications

2. Hôtellerie Restauration Alimentation



REDOUBLLEMENT

Lors de son bref passage à l'Éducation nationale, G. Attal avait indiqué vouloir « *revoir la question du tabou du redoublement* », en réponse aux annonces catastrophistes sur le niveau des élèves depuis la publication du classement PISA. Mais il ne faut pas s'attendre à ce qu'il soit largement encouragé. En effet, cela aurait un coût considérable alors que l'État est engagé dans une politique de réduction des dépenses publiques. En revanche, faire redoubler quelques élèves pourrait être une arme du tri social, permettant de temporiser jusqu'à ce que celles et ceux en difficultés scolaires atteignent l'âge légal pour l'apprentissage ou le travail en fin de 3^{ème}. Tout ceci alors que le droit au redoublement dans le lycée d'origine d'un·e élève de bac pro ayant échoué à l'examen n'est toujours pas respecté. ■

Céline DROAL

ÉTUDIER ET RÉUSSIR

En 2017 a été ouverte l'admission des bacs pros dans une section de STS au vu de l'avis rendu par le conseil de classe, un « très satisfaisant » entraînant l'affectation prioritaire en STS. De plus, les académies ont fixé des quotas de bacs pros dans chaque BTS.

Le rapport de F. Merlin (*Les déterminants de la réussite des bacheliers professionnels*, Céreq, janvier 2024) montre que les bacs pros sont devenus majoritaires en STS. Comme d'autres avant lui (Lerminiaux, 2015 ; Troger, 2016 ; Juanico, 2020...), il déplore que cette politique de quotas se fasse sans accompagnement à la réussite des élèves. En effet, seul·es 40 % des bachelier·es pros entré·es en STS en 2017 ont obtenu leur diplôme en 2 ans, et 48 % en 3 ans. Les causes sont multiples, mais le poids de l'origine sociale est déterminant. Si 50 % des étudiant·es de STS sont issu·es d'un milieu social défavorisé, cette part est constituée à 59 % de bacs pros. Ils sont les plus nombreux à signaler des difficultés financières et de transport. S'ajoute un sentiment d'illégitimité ou d'humiliation sociale, accentué par l'écart de niveau constaté entre eux et les étudiant·es issu·es d'autres bacs, en particulier dans l'enseignement général. Ils font aussi remonter des difficultés d'organisation, un manque de travail personnel et de méthodologie.

Malgré ces constats et la publication de multiples recommandations pour un meilleur accompagnement, la réforme de la voie pro va entraver davantage la réussite des bacs pros en STS. En supprimant 4 semaines de cours en terminale, en ne proposant des cours de préparation à la poursuite d'études qu'à une partie d'entre eux et en ne finançant pas de manière pérenne – hors « pacte » – des modules de formation complémentaires, elle va accentuer les difficultés de nos élèves. ■

Céline DROAL

RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

CARTES DES FORMATIONS TRANSFORMÉES, PLP NON ACCOMPAGNÉ·ES

Depuis fin 2022, le SNUEP-FSU dénonce les conséquences de la réforme sur les personnels en termes de risques psycho-sociaux liés aux modifications structurelles du métier ou à la perte de poste. Or, c'est seulement fin février 2024 qu'un plan d'accompagnement des PLP dans le cadre de la réforme a été présenté.



© Marie-Caroline Guérin

Le moins que l'on puisse dire est que ce plan d'accompagnement est loin d'apaiser nos craintes. Le ministère se contente en effet de produire un vademecum à destination des rectorats qui rappelle les différents dispositifs existant au sein du ministère, sans tenir compte des spécificités des PLP. Il délègue ainsi l'essentiel de l'accompagnement aux RH de proximité dans les académies sans proposer de solution réelle, alors qu'il s'agit d'une restructuration d'ampleur dont il devrait piloter les procédures. Par ailleurs, aucun calendrier précis ni suivi pluriannuel ne sont envisagés, le ministère arguant que l'impact sera limité en 2024, et qu'il faudra voir les conséquences au fil des années ultérieures pour affiner le travail. Parmi les alternatives en cas de suppression de poste figurent la possibilité d'enseigner ailleurs qu'en LP, de bénéficier d'une mesure de carte scolaire, de changer de discipline, d'être détaché·e (au sein du ministère ou interministériel), d'assurer de nouvelles missions (DDF, BDE, perdre¹, inspection...), ou de partir vers le secteur privé... Rien de nouveau ni de vraiment sûr pour les collègues qui seront concerné·es, hormis un entretien

pour évoquer ces différentes pistes. Toutes ces possibilités ne sont pas sans conséquence pour les collègues impacté·es : par exemple, le changement de discipline, s'il est validé, implique forcément des vœux à formuler au mouvement Intra conduisant potentiellement à un éloignement du domicile.

POUR UN PROTOCOLE SPÉCIFIQUE

Le SNUEP-FSU rappelle qu'un vademecum n'est pas assez structurant. Il faut au minimum une note de service. Surtout, sans moyens spécifiques alloués pour

l'accompagnement, on court à la catastrophe. Le SNUEP-FSU exige un comité de suivi national et académique auquel participeraient les syndicats, afin d'avoir un regard par discipline, avec une attention portée aux collègues proches de la retraite, à celles et ceux précédemment touché·es par une perte de poste et/ou une reconversion, à la situation des femmes particulièrement présentes dans les disciplines ciblées par la réforme, etc. Le SNUEP-FSU revendique en outre des congés de formation plus nombreux, des décharges de service pour se former au changement de discipline, des formations à la reconversion hors temps de vacances et une facilitation des ruptures conventionnelles pour les collègues privilégiant cette option non priorisée par le ministère.

Face à la désinvolture du ministère quant au devenir des collègues, le SNUEP-FSU continue de porter l'exigence d'une étude d'impact en FS-SSCT.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentant·es des sections académiques du SNUEP-FSU pour évoquer vos craintes et connaître les différentes démarches en cas de menace sur votre poste. ■

Muriel BILLAUX

1. Personnel de direction

LES MILIEUX DE CARRIÈRE ATTENDRONT

Conséquence de l'austérité budgétaire imposée par le gouvernement, le ministère doit revoir sa copie concernant les rémunérations de ses personnels. Il a annoncé la fin des discussions sur une refonte de la grille indiciaire des enseignant·es pour améliorer les milieux de carrière. Il y a pourtant urgence à augmenter les collègues dans la deuxième moitié de la classe normale, là où l'écart avec la moyenne de l'OCDE est le plus important. Plutôt que d'augmenter le budget de l'État, le gouvernement rogne une nouvelle fois sur nos salaires. Une raison supplémentaire de mobilisation pour que l'année 2024 et les suivantes soient enfin synonymes d'augmentations indiciaires. ■

Axel BENOIST

CLASSE EXCEPTIONNELLE : MÉRITE, QUAND TU NOUS TIENS !

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, le ministère a fusionné les deux plages d'appel en une seule mais renforce les pouvoirs discrétionnaires de l'inspection et des directions pour encourager le prétendu mérite.

Dès cette année, l'accès à la classe exceptionnelle ne se fera plus au titre de deux viviers (à partir du 3^e échelon de la hors-classe avec 6 ans de fonctions particulières, du 7^e échelon dans les autres cas). Il faudra désormais être au moins au 5^e échelon de la hors classe pour être promouvable. Pour établir les tableaux d'avancement, aucun barème prenant en compte l'ancienneté dans la plage d'appel n'est prévu. Seuls compteront les avis du·de la chef·fe d'établissement et de l'inspecteur·trice sur la promotion : très favorable, favorable ou défavorable. Cela ne donnera pas lieu à un entretien ou tout autre échange avec l'agent·e. Les deux avis extrêmes devront être obligatoirement motivés, ce qui poussera certainement les hiérarchies à multiplier les avis « favorable ». Ensuite, le recteur ou la rectrice effectuera une sélection en

examinant d'abord les avis très favorables. Tout au long des groupes de travail et en Comité social d'administration ministériel, la FSU n'a eu de cesse de combattre cette vision managériale du ministère, totalement opaque, qui assoit sa méritocratie sur l'arbitraire. Pour le SNUEP et la FSU, il est nécessaire d'avoir un barème national permettant d'éviter tout abus.

Si les contingentements de promotion devraient se faire par corps avec un taux de promotions/promouvables déterminé nationalement, nos inquiétudes sont grandes depuis les dernières annonces gouvernementales d'économies à réaliser dans le budget de l'Éducation nationale. Il est fort à parier que le nombre de collègues sera moins important que ce qu'il aurait dû être sans ce serrage de ceinture imposé par Bercy. ■

Frédéric ALLÈGRE



© Marie-Caroline Guérin

MOUVEMENT

FLUIDITÉ TOUJOURS ABSENTE DE L'INTER

Les résultats du mouvement interacadémique (6 mars) comportent, comme les années précédentes, leur lot d'incohérences entre le nombre de postes vacants et le nombre d'affectations. De nombreuses académies ont des barres d'entrée extrêmement élevées ; certaines sont quasiment inaccessibles faute de poste ouvert ou quand le barème dépasse les 3 000 points. Pour le SNUEP-FSU, c'est en augmentant le nombre de titulaires, donc en améliorant les conditions de travail et les salaires, que le mouvement sera fluidifié. Depuis 2020, les représentant·es des personnels n'ont plus la possibilité d'améliorer le mouvement comme auparavant lors des CAPN, mais interviennent dans la procédure de recours. C'est dans ce cadre que le SNUEP-FSU accompagne les collègues, les guide et les défend. ■

Pascal MICHELON

Coralie RAVEAU



© Marie-Caroline Guérin

L'INTRA : LE SNUEP-FSU À VOS CÔTÉS

La phase intra-académique concerne obligatoirement les stagiaires et les titulaires qui ont obtenu leur mutation à l'inter ou sont de retour de disponibilité..., mais également les titulaires qui souhaitent changer d'affectation dans leur académie. Les dates de saisie des vœux diffèrent d'une académie à l'autre. Une fois vos vœux confirmés, comme pour le mouvement Inter, vous devrez vérifier votre barème entre fin avril et mi-mai afin de valider vos choix ou de demander des corrections. Soyez vigilant·es durant cette période de contestation et de dialogue, car il est toujours plus compliqué d'intervenir après la date. Les commissaires paritaires du SNUEP-FSU présent·es dans les académies vous aideront dans vos démarches de modifications éventuelles avec les rectorats. ■

Pascal MICHELON

NON-TITULAIRES : RENOUVELLEMENT DE CONTRAT

En fin d'année scolaire, les chef·fes d'établissement et les inspecteur·trices disciplinaires émettent un avis pour valider ou non un renouvellement de contrat. Votre signature ne vaut pas acceptation mais justifie seulement la prise de connaissance. C'est l'occasion d'émettre vos vœux en termes de quotité de travail. Si vous êtes en désaccord, n'hésitez pas à faire une demande de révision d'avis ou un recours à la commission consultative paritaire (CCP). Un mauvais avis peut entraîner votre radiation des listes. Contactez votre section académique du SNUEP-FSU pour vous faire accompagner. ■

SALAires

Ne nous faites plus payer
Payez-nous

Toutes et tous
MOBILISÉ·ES

~~AUSTÉRITÉ~~

Pour des salaires
HAUT niveau !

SNUEP
F.S.U.

LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC