

N°88 avril 2022

EDITO

En cinq ans, Macron et ses gouvernements ont démantelé la Fonction publique en soumettant les services publics à une logique de marchandisation et de concurrence : réorganisation des services, dématérialisation, externalisation des services et des missions, mise à l'écart des services ministériels avec appel systématique à des cabinets privés américains très onéreux, privatisations. C'est une logique de service minimum qui est à l'œuvre, à l'opposé de services publics protecteurs et redistributifs qui devraient être renforcés. Pour une majorité de PLP, comme l'indique l'enquête Harris Interactive réalisée pour le SNUEP-FSU, la possibilité de faire progresser les élèves pour obtenir leur diplôme comme pour leur poursuite d'études s'est dégradée ces cinq dernières années. Ils et elles sont aussi majoritaires à évaluer très négativement l'évolution de leur métier. Pendant ce quinquennat, le ministre Blanquer a agi contre les PLP : trois quarts d'entre eux dénoncent la perte d'heures allouées ainsi que la qualité des programmes et des référentiels, avec pour conséquence d'entraver la réussite des élèves. L'enseignant·e est là pour diffuser dans le minimum de temps pour chacun·e apprenne s'il le peut. L'élève est renvoyé à la responsabilité individuelle de sa réussite. Il est considéré comme « auto-entrepreneur de ses propres apprentissages », comme l'explique Stéphane Bonnery. Cette individualisation des parcours doit nous amener à nous interroger : quelle école voulons nous ? Suivre la logique actuelle ? C'est à dire réduire le service public au minimum et si on veut plus, il y a des cours payants et des tentatives d'externalisation des Arts et du sport hors de l'école, comme les 2S2C. Ou au contraire se battre contre cette politique au long cours autour de l'enjeu essentiel du temps disponible aux enseignants pour faire cours avec les élèves.

Le service public d'Éducation est au cœur des attaques avec des projets toujours plus brutaux contre la voie professionnelle. **Le SNUEP-FSU s'oppose à tout projet de régionalisation de l'enseignement professionnel public ou de transfert vers le ministère du Travail. Le SNUEP-FSU appelle à se mobiliser massivement le 10 avril par le vote contre ces projets dévastateurs.**

Cécile CHÉNÉ
Secrétaire académique SNUEP-FSU

Rédacteurs : Catherine Jaunet, Cécile Chéné, Sylviane Ruffin, Séverine Gaboriau, Serge Bertrand, René-Yves Mautouchet, Jacques Fourgeaud



SNUEP-FSU Nantes
Bourse du travail
14 Place Imbach
49100 Angers

sa.nantes@snuep.fr
07 68 06 76 64
<http://nantes.snuep.fr>

> Edito	01
> Rentrée 2022 - CTA	02-03
> Formation des enseignants	04
> Égalité femme homme	05
> Enquête HARRIS - école de productions	06
> Ateliers de la voie pro	07
> Réorganisation des Dipe	08
> Prime PP en 4e SEGPA	08
> Protection sociale	10
> Vie scolaire	10
> Carrière	11
> Formation syndicale	12

Une hausse en trompe l'oeil de la DHG

A la prochaine rentrée, les lycées professionnels de l'académie vont se partager 133 h de plus que cette année... De plus le nombre d'élèves diminue de 467 (information du CTA de janvier 2022). A première vue, une bonne nouvelle pour les lycées professionnels.

Mais c'est à première vue seulement, comme il n'existe pas de chiffres académiques, le SNUEP-FSU a compilé les données des 5 départements. Cela fait beaucoup de chiffres mais ça permet d'éviter de croire aux fausses bonnes nouvelles du rectorat.

Première constatation, par rapport aux prévisions de

l'année dernière le nombre d'élèves en LP passerait de 23155 à 23202 soit une augmentation de 47 élèves. Nous sommes bien loin des 467 élèves de moins.

A lui seul le lycée de Saint Gilles Croix de Vie récupère 180 heures suite à son ouverture en septembre 2021, il aura cette année plus d'élèves avec l'ouverture des classes de première. Donc $133 - 180 = - 47$, au final les autres lycées de l'académie devront donc se serrer la ceinture et rendre 47 heures.

Créations/suppressions de postes

Comme pour la DHG, le tableau de répartition des créations et de suppressions de postes p.3 pour la rentrée prochaine nous donne une impression que tout va bien pour les lycées professionnels dans l'académie de Nantes.

Intéressons nous de plus près à ces 28 créations de postes. Pour le département de la Loire Atlantique, 6 postes sont créés pour le LP Nort sur Erdre (3^{ème} année d'ouverture). Pour le département de la Vendée, c'est 5 postes de créées pour la SEP de St Gilles Croix de Vie (2^{ème} année d'ouverture). Sans ces ouvertures

d'établissement, il n'y aurait plus que 17 postes de créés pour 24 fermetures. Cela représente un déficit de 7 postes de PLP.

Après avoir perdu 17 postes de PLP sur l'académie l'an dernier, la casse de la voie professionnelle continue sur l'académie de Nantes. La réforme BLANQUER n'a pas fini son oeuvre...

La politique de casse de l'éducation nationale continue avec la suppression de 1800 postes dans le second degré cette année en France dont 49 dans l'académie de Nantes.

CTA : préparation rentrée 2022

Le CTA du 23 mars dernier a traité des moyens pour la rentrée 2022. Deux problèmes ont été (à nouveau !) soulevés par les FSU : ce CTA se tient (comme l'an dernier !) après l'ouverture du serveur. La parution des postes vacants sur SIAM s'est faite sans la consultation des représentants des personnels sur les suppressions et les postes bloqués stagiaires. De plus, nous n'avons pas tous les documents préparatoires, notamment ceux sur les ouvertures/fermetures de sections en LP... Nous dénonçons régulièrement ce dysfonctionnement du dialogue social dans notre académie, cela a même été remonté au niveau de la DGRH au ministère, sans effet apparemment !

La FSU s'est exprimée contre les suppressions de postes, résultat de la réforme du Bac et de la Transformation de la Voie Professionnelle. La baisse démographique aurait pu être profitable et permettre de redéployer les moyens pour compenser tout le manque d'école qu'ont connu nos élèves depuis 2 ans et pour remédier aux inégalités scolaires.

Nous avons aussi interrogé le recteur sur l'annonce de Blanquer de réintégrer des mathématiques dans le

tronc commun au lycée général : dotation supplémentaire en poste ? en HSA ? Recrutement ? Le recteur a répondu qu'il n'avait pas d'infos à ce jour de la part du ministère... Nouvelle preuve de l'incapacité de notre ministre à anticiper et à réfléchir à la mise en place concrète de ces annonces. Le CTA devait aussi se prononcer sur les créations/suppressions de postes de direction. A nouveau, la FSU est intervenue pour critiquer ce fonctionnement par redéploiement et rappeler la nécessité de créer des postes de direction sans se contenter de l'entrée par effectifs d'élèves. La FSU revendique des équipes de direction complètes, partout. Nous avons insisté sur les situations du collège Sévigné et du lycée polyvalent Robert Garnier, où les communautés éducatives ne comprennent pas les choix qui sont faits par le rectorat. **Seule la FSU a voté contre ces mesures.**

La liste des postes spécifiques nous était présentée, il manquait cette année la liste des postes détypifiés. Nous l'avons donc réclamée. La FSU est intervenue sur des fiches de poste qui reflétaient des ...

Tableau des créations/suppressions de postes rentrée 2022
Académie de Nantes

	Créations					Suppressions				
	44	49	53	72	85	44	49	53	72	85
Lettres Histoire			1	1	1	1	1			
Lettres Anglais	1				1				1	
Lettre Espagnol	1						1			
Maths/Sciences	1				2					
Génie Ind Struc Metal	1									
Génie Bois							1			
Plastiques et composites									1	
Sécurité				1	1					
Génie Ind Plasturgie	2					3				
Génie Méca production							1			
Génie Méca construction	1									
Génie Thermique					1					
Génie Méca Engin										1
Génie Méca Maint Véhi						1				
Génie élec : électrotechnique					1					1
Conducteur routier				1				1		
Maintenance Réseaux (MRBT)							1			
Arts appliquées	1								1	
Biotechnologie	1								1	
Coiffure				1						
STMS		1								
Eco gestion Vente	2	1		1	1	1				1
Eco gestion GA						2			2	
Eco gestion logistique	1									
Technologie									1	
Total	12	2	1	5	8	8	5	1	7	3
Bilan	28					24				

...

« recrutements maison », notamment sur le poste STMS du LP Néruda où les compétences demandées sont celles de tout·e collègue de cette discipline. Le recteur s'est engagé à regarder de près cette situation. L'autre point important à l'ordre du jour de ce CTA : les postes bloqués stagiaires. Le secrétaire général a été obligé de reconnaître l'incertitude liée à la réforme de la formation des enseignants et le travail important que cela a généré dans les services pour réserver des berceaux à 18h. (*article p4*)

La FSU a rappelé son opposition à cette réforme qui dégrade les conditions d'entrée dans le métier des collègues et n'est certainement pas un moyen d'augmenter l'attractivité du métier.

Nous avons ensuite échangé sur le plan académique de formation qui s'appuie sur 3 priorités nationales dont la mise en œuvre de l'obligation de former l'ensemble

des personnels. Former tous les personnels en 4 ans par le biais des formations de bassin. Les chefs d'établissement ont donc été sollicités pour repérer les collègues qui n'étaient pas partis en formation depuis longtemps pour les inscrire à ces formations. La FSU est intervenue pour se féliciter que la formation continue soit enfin un enjeu pour notre employeur tout en invitant le rectorat à mener une réflexion sur les freins qui empêchent nombre de collègues à s'inscrire au PAF : accessibilité du PAF, absences des dates de formation, mercredi, ...

Le Recteur a ensuite répondu à nos questions diverses, notamment en nous fournissant la liste des 24 lycées concernés par l'expérimentation Pôle Emploi. (*journal 87*)

Une très forte dégradation des conditions d'entrée dans le métier après le concours

La FSU, à laquelle appartient le SNUEP, a dénoncé très tôt les effets de la réforme sur le déroulement de l'année de stage avant titularisation, en y voyant un grave recul pour la formation des enseignant-es et des CPE. La publication le 17 février 2022 d'un arrêté du 4 février, modifiant les règles en vigueur depuis 2014, a confirmé nos pires craintes. Le tableau ci-dessous fait le point des conditions de formation initiale (pendant l'année de fonctionnaire-stagiaire) en fonction des parcours antérieurs des lauréat-es.

Lauréat-es concerné-s	Modalité de l'année de fonctionnaire-stagiaire
1. Les personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public stagiaires, titulaires d'un master « métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation » (MEEF)	Temps plein en responsabilité avec crédit de 10 à 20 jours de formation Tutorat
2. Les personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public stagiaires titulaires d'un autre master que le master MEEF (ou titulaire d'un titre ou diplôme reconnu équivalent au master)	Mi-temps en responsabilité formation en alternance Tutorat
3. Les personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public stagiaires, dont la nomination n'est pas conditionnée à la détention d'un master (sections professionnelles et des métiers);	Mi-temps en responsabilité formation en alternance Tutorat
4. Les personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public stagiaires remplissant les conditions fixées au 1. ou au 2. ou au 3. ci-dessus, qui possèdent une expérience professionnelle d'enseignement ou dans des fonctions d'éducation, résultant de l'exercice, dans la discipline de leur recrutement, des fonctions dévolues aux membres des corps de personnels enseignants et d'éducation pendant une durée au moins égale à un an et demi d'équivalent temps plein au cours des trois années précédant leur nomination en qualité de stagiaire ;	Mi-temps en responsabilité formation en alternance Tutorat
5. Personnels titulaires d'un corps du second degré détachés dans le corps des professeurs des écoles ou inversement	Temps plein en responsabilité avec crédit de 10 à 20 jours de formation Tutorat
6. Les autres personnels déjà titulaires d'un corps de catégorie A détachés dans les corps de personnels enseignants et d'éducation de l'enseignement public ;	Mi-temps en responsabilité formation en alternance Tutorat

Les différentes modalités de l'année de fonctionnaire stagiaire prévues par l'annexe de l'arrêté du 4 février 2022.

Désormais, seul-es les lauréat-es qui ne sont pas titulaires d'un Master MEEF, ce qui concerne une majorité des PLP stagiaires, seront encore affecté-es à mi-temps en responsabilité dans un établissement, et à mi-temps en formation à l'INSPE (et payé-es à plein temps).

Tou·tes les lauréat-es titulaires d'un Master MEEF seront placée-es à temps plein en responsabilité, avec un « parcours de formation adapté » et un « crédit de

10 à 20 jours de formation défini par une commission académique ».

On en revient, pour certaines disciplines, au pire de la réforme de 2010. L'arrêté du 4 février précise cependant que pour ces stagiaires, le « crédit jours donne lieu à allègement du service d'enseignement ». Il paraît indispensable que cela se traduise, au minimum, par une décharge hebdomadaire qui rende effectif ce « crédit jours ».

Une réforme condamnable

Pour le SNUEP-FSU, cette réforme va à l'encontre d'une entrée dans le métier sereine, bien rémunérée et

formatrice. Au contraire, elle précarise les étudiant·es, elle les met dans des situations impossibles : trop peu de temps de préparation du concours, trop peu de temps de préparation des cours, trop peu de temps de formation didactique et pédagogique. Dans des sections qui peinent parfois à recruter, ces nouvelles dispositions risquent de dissuader les personnes qui

souhaiteraient passer les concours.

Les syndicats de la FSU dénoncent par ailleurs la mise à temps plein des stagiaires, demandent une véritable décharge de service sur le temps du tuteur avec une revalorisation salariale et refusent la contractualisation des étudiant·es au profit d'un statut d'étudiant·e fonctionnaire.

Egalité femme - homme

Près de 3 ans après la signature de l'accord sur l'égalité professionnelle homme-femme, on remarque que le ministère de l'Éducation nationale est très en retard dans son application alors même que 73 % des personnels de l'Éducation nationale sont des femmes. Ce n'est qu'en décembre 2021 que le rectorat de Nantes a mis en place les groupes de travail pour réaliser le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique (rendu obligatoire dans chaque ministère avant le 31 décembre 2020).

Travailler dans l'urgence sur des axes pouvant constituer de véritables leviers au service de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS). Quand la loi de transformation de la Fonction publique, qui introduit des éléments contraignants en matière d'égalité professionnelle, affaiblit « en même temps » les instances où peut s'exercer réellement le contrôle de leur mise en application (suppression des Commissions Administratives Paritaires et affaiblissement des CHSCT) est incohérent et réduit en pratique les possibilités d'exercice du droit de regard sur les inégalités et les violences sexistes et sexuelles ?

Comment ne pas dénoncer l'hypocrisie du ministère de l'éducation nationale qui n'a toujours pas proposé concrètement de loi de programmation pour financer une hypothétique revalorisation salariale et qui n'évoque aucune des mesures de rattrapage salarial pour les femmes dans les instances de dialogue social ? L'axe 3 de l'accord est d'ailleurs emblématique

du manque d'ambition politique. Aucune mesure de résorption des écarts de rémunération n'est mentionnée dans le projet de plan d'actions alors que les femmes perçoivent toujours des salaires inférieurs de 19 % par rapport à ceux des hommes et 13 % à temps de travail équivalent.

Concernant les VSS, il est urgent de dépasser la seule mise en place des cellules d'écoutes pour aller vers leur fonctionnement effectif. La FSU rappelle la nécessité d'une formation solide des personnels de ces cellules et d'un suivi qualitatif de ces dispositifs. Les victimes doivent être visibles et intégrées dans ce plan sous peine de réduire les cellules d'écoute à des coquilles vides.

Il doit être rappelé aux personnels d'encadrement leur obligation de transmettre tout signalement de VSS et d'assurer en la matière leurs obligations de protection des agents. L'impunité des agresseurs et la solitude des victimes doivent cesser.

La mise en œuvre des politiques d'égalité est un droit pour toutes et tous et un devoir pour le législateur. En conséquence, les moyens alloués pour leur mise en œuvre doivent être effectifs et ne sauraient être envisagés sous la forme de primes ou d'indemnités adossées à des missions ou du travail supplémentaires qui ne concernent pas tous les personnels et qui sont des dispositifs de discrimination faites aux femmes.

Pour la FSU, l'égalité n'est pas une option et il est plus que temps de passer des discours aux actes.



ENGAGÉ·ES POUR
L'ÉGALITÉ FEMME/HOMME

Enquête auprès des PLP : bilan du quinquennat Macron-Blanquer

Pour le compte du SNUEP-FSU, Harris interactive a mené une enquête en donnant la parole aux professeur·es de lycée professionnel (PLP) pour qu'ils et elles évaluent le quinquennat Macron-Blanquer sur la voie professionnelle.

Rejet de la transformation de la voie professionnelle (TVP)

Cette enquête révèle que pour 79 % des PLP, la TVP ne permet pas d'atteindre les objectifs de formation. Les PLP rejettent la TVP (71 %) et considèrent que les dispositifs génèrent une perte de sens du métier (66 %). Si à peine la moitié des PLP apprécie la co-intervention, un quart seulement sont satisfait·es du chef-d'œuvre et des familles de métiers.



Cinq années de dégradations

Les PLP sont aussi majoritaires à évaluer très négativement l'évolution de leur métier. Pour une majorité, la possibilité de faire progresser les élèves pour obtenir leur diplôme comme pour leur poursuite d'études s'est dégradée ces cinq dernières années. La moitié des PLP accueillant des apprenti·es dans leurs classes déclarent une dégradation des conditions d'enseignement pour les élèves et une perte de niveau.

Pendant le quinquennat, le ministre Blanquer a aussi agi contre les PLP : trois quarts d'entre eux dénoncent la perte d'heures allouées ainsi que la qualité des programmes et des référentiels, avec pour conséquence d'entraver la réussite des élèves.

Reconnaissance et salaire insuffisants

Un PLP sur dix seulement considère que sa rémunération a augmenté ces cinq dernières années. E. Macron et J-M Blanquer n'ont pas amélioré le pouvoir d'achat des PLP qui, pour trois quarts d'entre eux, ne sont pas satisfaits de leur rémunération. Politique menée, propos et salaires insuffisants ont pour conséquences que 82 % des PLP ne sont pas satisfait·es de la reconnaissance que leur accorde l'Éducation nationale.

Agir avec le SNUEP et la FSU

Cette enquête confirme que le SNUEP et la FSU sont en phase avec les PLP. Des PLP qui, loin d'être corporatistes, sont attaché·es à la réussite et à l'avenir des élèves de la voie professionnelle scolaire publique et laïque. Nos analyses sont confirmées et nos revendications n'en sont que plus pertinentes.

Lors du prochain quinquennat, le SNUEP-FSU portera avec les PLP un projet ambitieux pour redonner du sens à nos métiers pour faire réussir tou·tes les élèves, par l'amélioration des conditions de travail et une véritable revalorisation de nos salaires.

Les écoles de productions

La région Pays de la Loire vient d'ouvrir la septième école de production à Cholet, en partenariat avec la CCI du Maine et Loire, l'agglomération du choletais et la fédération nationale des écoles de productions. Sur le site du conseil régional, il est expliqué que ce type de formation se situe entre le lycée pro et l'apprentissage. N'hésitez pas à regarder la vidéo " <https://urlz.fr/hVwc>". La devise des écoles de production est « faire pour apprendre ». **Ces écoles sont des entreprises. Il n'y a pas de cours théoriques mais directement la fabrication, si des notions de mathématiques sont nécessaires, elles sont données en cas de besoin. Attention, il n'y a pas de cours, il faut appliquer directement. Il n'y a pas d'enseignant·es comme en LP, ni de formateurs comme en CFA mais un référent unique : le maître professionnel.** Une même personne pour toutes les disciplines, comment ne pas y avoir pensé plus tôt, le but n'est pas de former des citoyen·nes avec des compétences professionnelles mais des salarié·es.

M. Retailleau donnait comme exemple : « si tu as été

bloqué, peut-être que tu ne connais pas la règle de trois ». Les jeunes ne sont pas apprentis, ils ne sont pas salariés, la production sert à financer en partie les encadrants. Ces établissements sont hors contrat.

Depuis 2018, avec la loi pour choisir son avenir professionnel, les écoles de production sont reconnues par l'état. Ces écoles sont présentées comme une innovation mais sur le site des écoles de production, voilà ce qu'il y a d'écrit : « En 1882, dans le quartier populaire de la Guillotière à Lyon, un jeune ingénieur de l'Ecole Centrale, Louis Boisard, crée les Ateliers d'Apprentissage de l'Industrie pour éduquer les jeunes à un métier en utilisant des exercices pratiques et utiles. » Le lien pour le site : <https://www.ecoles-de-production.com/historique/>

Le rectorat de l'académie de Nantes fait la promotion des écoles de production, après le développement de l'apprentissage dans l'EN, il serait temps d'avoir plus de considération pour les lycées professionnels publics.

Colloque SNUEP-FSU

Le SNUEP-FSU a organisé jeudi 31 mars et vendredi 1er avril, les premiers Ateliers de la Voie Professionnelle au lycée hôtelier Val de Bièvre de Gentilly (94). Ce colloque a été l'occasion de confronter l'autosatisfecit du ministre Blanquer au regard sévère que portent les PLP sur son bilan. Une enquête Harris interactive (*article p6*) spécifique sur la voie professionnelle et ses personnels a été dévoilée et présentée à cette occasion. Elle révèle d'ailleurs qu'une large majorité de professeurs de lycées professionnels rejette la transformation de la voie professionnelle imposée par le ministre, en justifiant leur réponse en priorité par les dégradations majeures qu'elle a engendré sur les études et les conditions de réussite des élèves. La baisse drastique des horaires disciplinaires est considérée par les PLP comme une des causes majeures de la perte de sens du métier.

Ce colloque a été aussi l'occasion de donner la parole à des représentant·es d'associations disciplinaires (APHG, APMEP), à des chercheurs et chercheuses ainsi qu'à des syndicalistes pour débattre de la réforme mais aussi des perspectives avec les participant·es.

Ce colloque s'est terminé par un appel* pour la voie professionnelle sous statut scolaire signé par le SNEP-FSU, le SNES-FSU, le SNUEP-FSU et le SUI-FSU. Ces syndicats combattront des choix politiques qui relèvent d'une vision étriquée et utilitariste de la formation des jeunes réduite à l'apprentissage des seuls gestes technique Avec les personnels et plus largement, ils porteront leur projet ambitieux de démocratisation du système éducatif.

* Cet appel est consultable sur le site national du SNUEP-FSU



Témoignage d'une participante aux ateliers de la voie pro

J'ai eu la chance de participer pendant deux jours aux « Ateliers de la voie professionnelle » du SNUEP-FSU à Gentilly. Un état des lieux a été dressé après cinq ans de macronisme subi par les lycées professionnels.

Beaucoup de collègues de toute la France métropolitaine et d'Outre-mer se sont exprimés. Lors de la table ronde qui cloturait les ateliers, Eric NICOLLET, secrétaire général du nouveau syndicat unitaire de l'inspection de la FSU (SUI-FSU) et ancien PLP STMS, est intervenu avec Sophie VENETITAY (secrétaire générale du SNES-FSU), Benoît TESTE (secrétaire général de la FSU) et Benoît HUBERT (secrétaire général du SNEP-FSU). Sa prise de parole syndicale m'a interpellée.

Il a commencé par une simple anecdote. On lui a reproché un « discours syndical » au début de sa carrière quand il a osé évoquer l'accroissement des inégalités des élèves dues aux réformes mises en place. Il pensait comme-moi que les LP devaient permettre d'élever le niveau des élèves. Cependant, il précise que ce n'est plus le cas depuis 2009 et que les choix faits en la matière ne sont qu'idéologiques et erronés. Maintenant, l'apprentissage serait LA solution. Il précise que ce n'est pas la voie la plus adaptée pour les élèves les plus en difficulté. Ceux-ci ont besoin d'école, et c'est tout le contraire qui a été fait ajoute-t-il.

Il précise ensuite que les « décideurs » en haut lieu ont considéré qu'il fallait abaisser le nombre d'heures d'enseignement général car ces matières rebutaient les élèves et « qu'ils avaient atteint leurs limites ». Les

enfants de pauvres n'avaient pas leur place à l'université. Cela a donc conduit à « Parcours-Sup ». Excellent système pour mettre en place un tri social. Il ajoute que l'enseignement ayant un coût, l'enseignement en bac pro a donc été abaissé à 3 ans au lieu de 4. Et maintenant, la classe de terminale bac pro risque de basculer totalement dans l'apprentissage. Cette proposition émanait déjà de Sarkozy en 2012. Rien de neuf. Cet inspecteur ajoute que la Transformation de la Voie Professionnelle devait redonner du sens à l'enseignement, mais que c'est un recul. Il explique également que l'apprentissage certes augmente, mais surtout à l'université. Les entreprises ne sont pas intéressées par les plus faibles.

Il confirme que la baisse des heures d'enseignements généraux et l'introduction des « blocs de compétences » sont voulues par les entreprises. Une formation complète, globale ne les intéresse pas. Les jeunes doivent être formés uniquement en lien avec les besoins à court terme des entreprises. Il confirme que c'est l'abandon d'une triple ambition : des compétences larges, un haut niveau de qualification et la formation de citoyens capables d'esprit critique. Seul un enseignement public ambitieux pouvait mettre en place ce projet. Or, pour répondre à ce défi, nos élèves de LP ont besoin d'heures de cours disciplinaires, d'enseignants et d'équipements. C'est tout le contraire qui est mis en œuvre termine-t-il laconique...

Réorganisation des DIpe : quels enjeux ?

Nous avons appris au CTA du 22 février 2022 que le rectorat réorganisait les DIpe, en commençant par la DIpe 4 (qui gère les PLP) avant d'étendre cette nouvelle organisation à l'ensemble des DIPE. L'objectif affiché par le rectorat est de répondre à l'engagement 10 du Grenelle à savoir « Gérer les ressources humaines au plus près des territoires » en affectant un·e gestionnaire de DIpe par établissement pour tous les personnels de l'Education Nationale : CPE, documentaliste, PLP, PEPS, PLC, agrégés. Chaque gestionnaire aura sous sa responsabilité plusieurs établissements d'un même bassin, voire département ; le DRH M. Simon mettant en avant dans sa présentation surtout le gain que cela représentait pour les chefs d'établissement de n'avoir qu'un seul interlocuteur pour l'ensemble de ses personnels. Nous sommes directement intervenu.es pour dénoncer cette mise en œuvre rapide (pour laquelle nous n'avions pas reçu de documents préparatoires !), prévue début mars (les personnels de la DIpe ayant été informé.es seulement avant les vacances de février) et sur les inquiétudes que soulevait cette annonce à chaud : quid des différents corps et statuts ? Quid du mouvement ? Quid du recrutement des contractuels ? Le secrétaire général s'est voulu rassurant et n'a pas vraiment répondu à nos questions. Les syndicats concernés de

la FSU (SNUEP, SNES, SNEP et SNASUB) ont donc demandé une audience pour obtenir plus d'informations. Nous avons été reçu.es en visio le 29/03 par le DRH, la cheffe de la DIpe, le SG et le DRH adjoint. Nous avons pu exposer nos inquiétudes. Le secrétaire général nous a informé.es que la mise en œuvre était décalée : septembre pour la DIPE4, mars pour les autres DIPE. Nous avons insisté sur les impacts pour les collègues enseignant·es : l'échelle du bassin n'est pas pertinente pour nombre de disciplines de l'enseignement professionnel réparties sur l'ensemble de l'académie, la gestion des non-titulaires ramenée à l'échelle locale... Actuellement chaque DIpe gère un corps, une discipline ce qui nous garantit une connaissance du mouvement, un respect des différents statuts. Nous pouvons craindre que ces personnels à qui on va demander une grande adaptabilité connaissent des conditions de travail dégradées avec un plus grand nombre de dossiers à traiter et à terme une perte de compétences sur les spécificités. C'est peut-être aussi un autre signe de la remise en cause des statuts.... **Nous devons donc être vigilants, pensez à nous faire remonter tous les problèmes de gestions qui apparaîtront lors de cette mise en œuvre !**

Prime pour les professeur·es principaux de 4e SEGPA : une nouvelle victoire syndicale du SNUEP-FSU !

Suite à une première action déterminée du SNUEP-FSU, les professeur·es de lycée professionnel (PLP) professeur·es principaux de classe de 3e SEGPA perçoivent depuis l'année dernière l'indemnité qui leur était due. Mais le ministère refusait de la verser à celles et ceux qui exercent cette mission en classe de 4e SEGPA. L'action syndicale du SNUEP-FSU paie de nouveau car dorénavant les PLP professeur·es principaux des classes de 4e SEGPA vont bien pouvoir la percevoir.

Alors que le ministère refusait d'appliquer complètement le décret de septembre 2019, le SNUEP-FSU a accompagné et soutenu les collègues qui le souhaitaient dans leurs recours et démarches au tribunal administratif pour remédier à cette profonde injustice.

La première procédure intentée en justice n'est pas arrivée à terme, mais le rectorat de Bordeaux vient d'annoncer à la collègue concernée la mise en paiement de l'indemnité qui lui est due.

Le SNUEP-FSU n'a jamais capitulé mais il redit avec force qu'il est inadmissible qu'il faille recourir à la justice pour que les droits des personnels soient respectés. Le SNUEP-FSU avait annoncé qu'il ne lâcherait pas et acte positivement cette décision car elle n'est qu'une juste reconnaissance du travail des PLP en SEGPA dans une période où les moyens attribués à ces classes sont rognés, dégradant leurs conditions de travail et celles des élèves.

Le SNUEP-FSU s'adressera au ministère pour généraliser l'application de ce droit à tou·tes les PLP éligibles. **En attendant, il appelle tou·tes les collègues PLP professeurs principaux de 4e SEGPA à contacter les équipes académiques du SNUEP-FSU afin qu'elles les accompagnent dans les démarches et qu'ils et elles obtiennent également le montant de l'indemnité qui leur est due.**



Protection sociale complémentaire

Un petit retour sur l'accord signé le 26 janvier 2022 par l'ensemble des organisations syndicales (OS) de la Fonction publique d'Etat et ce qu'il va changer pour l'ensemble des fonctionnaires d'Etat :

C'est désormais un contrat collectif à adhésion obligatoire (dispense si couverture par conjoint) dont le choix revient à l'employeur qui finance à 50 % (environ 30 euros imposables) la cotisation. Les OS seront quand même intégrées à la commission paritaire de pilotage et de suivi (CPPS) réunie 3 fois par an.

Le Panier de soins choisi est l'équivalent de l'offre MGEN Référence. La prévoyance statutaire et la complémentaire font l'objet d'une négociation Fonction publique d'Etat. Ces négociations sur la prévoyance statutaire viseront à obtenir : un capital décès plus une rente d'éducation, une incapacité de travail (durée des congés, maintien de la rémunération) et une prévoyance complémentaire avec ou non participation de l'employeur.

Cette protection repose sur les cotisations entre actifs : cotisation de l'agent en partie proportionnelle aux revenus : 20 % fixe ; 30 % proportionnelle aux

revenus. S'ajoutent des cotisations additionnelles : accompagnement social 0,5 % par rapport aux fonds solidarités retraités. La solidarité intergénérationnelle est prévue : un panier est accessible aux retraités volontaires mais sans financement de l'ex-employeur. Une augmentation échelonnée des cotisations est prévue (N1 : 100 %, N2 : 125 %, N3-N5 : 150 %, plafond à 175 % de la cotisation de l'actif). Il n'y aura pas d'augmentation au-delà de 75 ans. Un fonds de solidarité existera pour aider les retraités aux faibles pensions à hauteur de 2%, accessible aux pensions de réversion.

Pour les contractuels en fin de contrat (chômage), ils bénéficieront d'une couverture gratuite pendant un an.



**ENGAGÉ-ES POUR +
DE JUSTICE SOCIALE**

Avantages : Financement pérenne de l'employeur de la complémentaire santé. Bon niveau de couverture santé. Gain de pouvoir d'achat. Mécanisme de solidarité intégrés à la demande des Organisations Syndicales. Ouverture négociation sur la prévoyance. Gouvernance paritaire du dispositif.

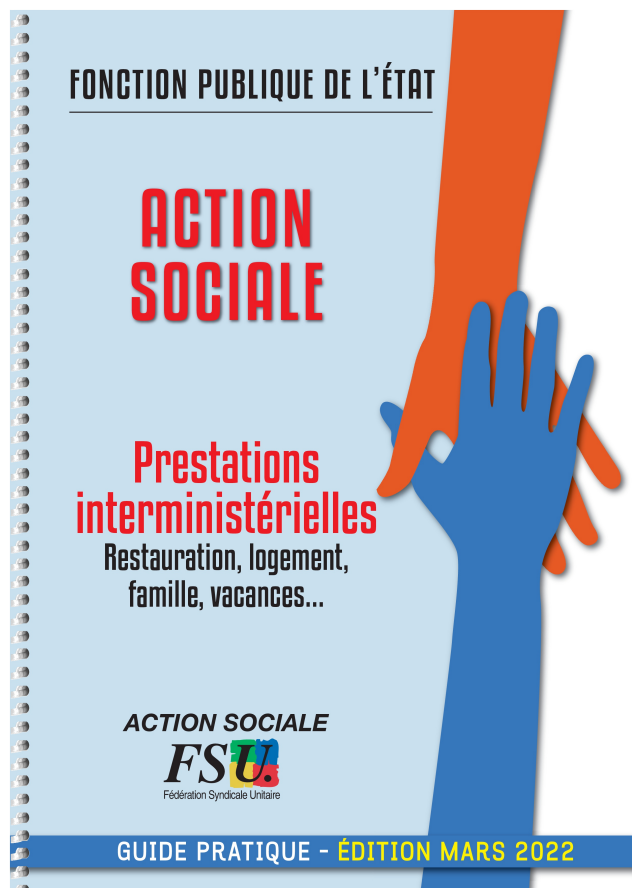
Inconvénients : Adhésion obligatoire. Choix de l'organisme par l'employeur. Collègue ayant déjà une complémentaire santé meilleure que celle proposée, surcomplémentaire obligatoire éventuellement. Participation de l'employeur imposable.

Les actifs et les retraités sont traités comme deux catégories distinctes, sans mutualisation du calcul du montants des cotisations. En conséquence, les retraités auront des cotisations beaucoup plus élevés que celles des actifs.

Qu'en sera-t-il de la pérennisation de la cotisation globale (santé, prévoyance, dépendance) de la MGEN, basée actuellement sur une certaine mutualisation entre actifs et retraités ? Sans cette mutualisation, il faut s'attendre à une augmentation très importante de nos cotisations à partir de 2024. Le seul choix sera peut-être de se focaliser sur une offre santé sans la prévoyance, ni la dépendance.

Retrouvez le guide de l'action sociale
sur le site de la FSU

<https://fsu.fr/guide-des-prestations-interministerielles-d-action-sociale/>



AED et AESH : En finir avec la précarité...

Les députés ont adopté le 20 janvier une proposition de loi censée lutter contre la précarité des AESH et des AED.

Ce texte doit permettre aux accompagnants en situation de handicap (AESH) de signer un CDI après avoir exercé trois ans et aux assistants d'éducation (AED) après six ans.

Initialement, le texte prévoyait de recruter automatiquement les AESH en CDI et les AED en CDD ou en CDI.

En outre, il instaurait une indemnité pour ces personnels exerçant en éducation prioritaire, mettait en place un coefficient de pondération du temps de travail des AESH et définissait un taux d'encadrement minimal des AED.

Autant de dispositions que la majorité parlementaire a supprimées.

La situation des AED et AESH ne s'améliorera pas.

AESH : pour un statut de fonctionnaire

Les recrutements des AESH en CDI ne garantissent pas la fin de la précarité de ces agents. Ils sont bien trop souvent employés sur des temps incomplets, alors que les besoins existent.

Beaucoup démissionnent en raison d'un salaire insuffisant (760 € mensuels en moyenne) et de conditions de travail très dégradées depuis la mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL).

L'accès à la CDIisation des AESH n'est pas la réponse adaptée dans un contexte où la généralisation des PIAL engendre de nouvelles dégradations des conditions de

travail, ne permet pas de prendre en compte les besoins des élèves suivis et engendre une perte de sens du métier. Le SNUEP, avec la FSU, revendique la création d'un corps de catégorie B de la Fonction publique intégrant et reclassant les AESH déjà recrutés, la mise en place d'une réelle formation initiale et continue, la prime REP/REP+ et la suppression des PIAL.

AED : le FSU dans l'action

Les mobilisations récentes, soutenues par le SNUEP-FSU, ont permis de rappeler la précarité inacceptable créée par la réforme de 2003 (fin des MI-SE).

La FSU, par l'intermédiaire du SNES, est intervenue à de nombreuses reprises pour que les missions des personnels soient respectées, pour revendiquer l'embauche d'AED supplémentaires, un droit à la formation et une revalorisation.

Le manque d'attrait salarial, les conditions de travail dégradées, l'impossibilité de concilier études ou formations professionnelles et temps de présence plus important dans les établissements scolaires ont entraîné une crise de recrutement et une modification du profil sociologique des AED.

Le SNUEP-FSU revendique un vrai statut « d'étudiant-surveillant » avec un temps de travail conciliable avec des études ou une formation et une rémunération revalorisée. Les AED sont indispensables au bon fonctionnement des établissements scolaires, mais ont souvent été les grands oubliés des politiques gouvernementales.

Le 5 avril, les AESH étaient à nouveau dans la rue

Depuis un an, les mobilisations des AESH ont été des succès incontestables, démontrant que la colère s'amplifie. Ces journées d'action, largement relayées dans les médias, rassemblent des cortèges imposants partout en France : la mobilisation ne faiblit pas.

Les AESH aspirent à exercer leur métier dans des conditions dignes mais le ministre reste sourd à leurs revendications.

Elles et ils contribuent pleinement par leur professionnalisme à la réussite de la scolarisation des élèves en situation de handicap. Pourtant, le ministère poursuit son attitude méprisante en leur imposant :

- la précarité, un salaire insuffisant et des temps incomplets qui les contraignent au cumul d'emploi ;
- les PIAL qui dégradent leurs conditions de travail. C'est une politique du chiffre au détriment de la santé mentale et physique qui aboutit à de nombreuses démissions ;
- la perte de sens de leur métier, notamment par le saupoudrage de l'accompagnement des élèves.
- le manque de reconnaissance par l'institution.

Communiqué intersyndical FSU, CGT, SUD-Solidaires, SNALC et SNCL



Classe exceptionnelle 2022 : quelques modifications !

Un décret modifiant les conditions d'accès à la classe exceptionnelle a été publié au journal officiel le 2 février 2022.

Il apporte plusieurs modifications importantes :

- La durée des fonctions et missions éligibles pour le premier vivier de la classe exceptionnelle passe de 8 ans à 6 ans.

- La répartition entre les deux viviers passe de 80 % des promotions pour le vivier 1, 20 % pour le vivier 2 à 70 % des promotions pour le vivier 1, 30 % pour le vivier 2.

- De nouvelles affectations sont prises en compte : conseiller en formation continue (CFC), enseignant exerçant en établissement pénitentiaire et centre éducatif fermé, enseignant dans les établissements bénéficiaires d'un contrat local d'accompagnement (CLA).

Le SNUEP avec la FSU a fait remonter lors du comité technique ministériel du 26 janvier 2022 l'ensemble des problématiques posées par les modes d'accès à la classe exceptionnelle.

Si le rééquilibrage entre vivier 1 et vivier 2 est une

évolution positive, elle est largement insuffisante pour régler les problèmes actuels.

La réduction des durées des missions de 8 ans à 6 ans, peut permettre de récupérer des collègues en fin de carrière, mais elle permettra aussi à des collègues encore plus jeunes d'être promouvables. Les syndicats de la FSU demandent depuis plus de 6 mois des projections sur le nombre de collègues concernés et les effectifs par tranche d'âge. Aucun élément ne nous a été apporté. **Le SNUEP-FSU demande que ce soient bien les collègues les plus âgés qui profitent de cette promotion dans un grade contingenté.**

Enfin sur les nouvelles affectations, pourquoi celles-là et pas d'autres... ? Le ministère veut surtout des fonctions qui concernent peu de collègues. Alors que certaines fonctions ou missions auraient pu être reconnues (TZR, exercice en EREA, prof principal...), le ministère reste sur une liste de missions très réduites et très genrées. **Le SNUEP-FSU continuera d'agir pour que le plus possible de personnels puisse accéder à la classe exceptionnelle.**

Mutation intra 2022 : un serveur indisponible !

La période de saisie des vœux pour la phase intra académique s'est terminée le 30 mars 2022. Une trentaine de collègues ont sollicité les commissaires paritaires pour définir leur stratégie.

Du 1 avril au 4 avril, les demandeurs devaient éditer leur confirmation de mutation, puis la transmettre au chef d'établissement pour signature et envoi des justificatifs au plus tard le 5 avril. Cette nouveauté a engendré beaucoup de stress pour certains collègues qui ont essayé d'éditer leur confirmation dès le 1er avril. Ils et elles sont tombés sur ce message : « Aucune demande de confirmation n'existe en base de données ». Cette anomalie semble s'être déjà produite lors du mouvement inter. Après plusieurs tentatives et/ou changement de navigateur, les demandeurs ont pu avoir leur confirmation.

Le calendrier ci-dessous indique les dernières étapes importantes pour le mouvement intra. Les commissaires paritaires du SNUEP-FSU restent à votre disposition pour d'éventuelles questions.

Le 29 avril à minuit	Date limite d'une demande tardive, d'annulation et des modifications des demandes.
Du 6 mai au 20 mai	Demande écrite de rectification des barèmes en cas de contestation. Envoyer la demande à dipe4@ac-nantes.fr en utilisant l'adresse mail professionnelle.
Le 14 juin	Communication des résultats par SMS et sur i-prof/SIAM
Du 14 juin au 28 juin	Examen des demandes de révision d'affectation et recours

Les commissaires paritaires du SNUEP-FSU :

capanantes@snupe.fr

Serge BERTRAND 06 70 43 12 17 et Cécile CHÉNÉ 07 68 06 78 64

Les impacts de la "Transformation de la voie professionnelle" sur nos pratiques et nos métiers, demandez le programme !

Trois ans après la mise en place de la transformation de la voie professionnelle, quel bilan dresser des politiques éducatives sur les conditions de travail des enseignants ? Quels impacts sur nos pratiques et nos expérimentations ? Quelles perspectives pour nos élèves et notre métier ?

Ce sont, entre autres, les thématiques abordées lors du stage syndical organisé par le SNUEP-FSU Nantes et animé par Franck FERAS, secrétaire national du SNUEP-FSU, à la Bourse au Travail d'Angers qui réunissait une quinzaine d'enseignants de LP et EREA curieux et impatients d'en apprendre davantage.

En matinée, après un rappel historique et un bilan de la « politique Blanquer » concernant la transformation de la voie professionnelle, nous sommes entrés dans le vif du sujet.

Un premier constat s'impose. Engager les élèves dans des parcours d'excellence relève de l'impossible avec les nouvelles grilles horaires et la mise en place des nouveaux dispositifs pluridisciplinaires que sont l'AP, la co-intervention et le chef d'œuvre. De nombreux freins sont pointés comme le peu de temps de concertation et de préparation dégagé pour les équipes pédagogiques (les deux premières semaines de la rentrée dans le meilleur des cas) ; les contenus de formation, définis essentiellement par l'enseignement professionnel au détriment de l'enseignement général ; le manque de programmes qui rendent parfois impossible le croisement des référentiels ; le recul de la liberté pédagogique lorsque les binômes d'enseignants sont imposés par la DGH...

Et que dire de la mise en place des « familles de métiers », du développement de l'apprentissage et du mixage des publics ? Un effet dévastateur que ce soit pour les élèves qui n'ont plus le choix de leur formation, ou pour les enseignant·es avec une détérioration des conditions de travail et des suppressions de postes. Bref, nous sommes loin de la personnalisation des parcours telle qu'elle est décrite dans la loi pour « La liberté de choisir son avenir professionnel ».

Le sujet de l'après-midi concernait plus particulièrement la co-intervention en terminale bac pro. Des éclairages nous ont été apportés, notamment sur l'obligation ou non d'assurer le cours en cas

d'absence du co-intervenant et sur l'arrêté du 01 mars 2021 modifiant les modalités d'organisation de cette co-intervention qui peut maintenant prendre 4 formes différentes selon le(s) choix du conseil pédagogique.

En conclusion, cette journée de formation au SNUEP-FSU, s'est avérée riche dans la transmission d'informations autant sur le cadre réglementaire que sur les évolutions du métier. C'était également un temps important pour se retrouver entre enseignants et engager des discussions sur nos propres pratiques. D'après les échanges que nous avons pu avoir avec Franck FERAS, d'autres représentants du SNUEP-FSU et les collègues présents, les conséquences dans nos établissements sont sans appel. La voie professionnelle a perdu de son attractivité et les moyens ne sont pas suffisants (en temps, en heures, en matériel) pour mener à bien des projets ambitieux. Nous perdons petit à petit le sens de notre métier au profit d'une logique néolibérale. Nous dirigeons-nous vers une contractualisation du métier d'enseignant ? C'est à craindre, l'avenir nous le dira.

