

# LAP

MAGAZINE

**metaa**  
FO

**PÉDAGOGIE**

LES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP

**OUTRE-MER**

PARTIR ENSEIGNER EN NOUVELLE CALÉDONIE  
ET WALLIS-ET-FUTUNA

**VOIE PRO**

TAUX D'INSERTION PROFESSIONNELLE  
DES JEUNES ISSUS DE LP

**CONTRACTUELS**

GRETA : VERS UN CHANGEMENT  
DES RÈGLES DU JEU ?

**FINANCES**

LE SALAIRE DES PROFS FRANÇAIS  
ET + ENCORE

# NON AUX RÉFORMES DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES RETRAITES

**CARRIÈRE**

TITULARISATION :  
LA GALÈRE !

**MÉTIER**

INCLUSION : COMMENT  
ACCUEILLIR LES ÉLÈVES ?

**PÉDAGOGIE**

LE PIAL ENTACHE  
L'AVENIR DES ÉLÈVES

# COMBATTONS ENSEMBLE LES RÉFORMES DE LA FONCTION PUBLIQUE & DES RETRAITES !



## REJOIGNEZ-NOUS

# ÉDITO

## EDILLO

## ENTHOUSIASMEZ-VOUS !

La rentrée est déjà loin derrière nous quand le frimas des feuilles mortes a fait ses premières apparitions.

Le ministre, dans un enthousiasme dont j'aimerais qu'il le passât à ses recteurs, a installé le Comité de suivi de la réforme de l'enseignement professionnel (CNR...) qui a pour but de mettre des ajustements nécessaires. Le SNETAA-FO y prend toute sa place pour porter la voix des PLP qui forment et qui éduquent. Au-delà des nouvelles pratiques pédagogiques, c'est de sens que nous avons besoin. Soit c'est une énième réforme qu'on saura digérer comme les anciennes, soit c'est une réforme qui répond aux questions essentielles : de quels salariés la France a besoin dans 5-10-20 ans ? Quelle place doivent avoir les lycées professionnels au sein de l'École et au milieu des « CFA lookés Penicaud » qui vont émerger à profusion ? Quelle culture commune les jeunes doivent avoir pour « faire nation » ?

En somme, comment mieux et à quoi former le futur travailleur et citoyen libre en conscience ?

Ouh là là là... les gros mots ! Quand nos sociétés globalisées transforment les systèmes d'éducation pour la seule employabilité, une utilité immédiate et maintenir un marché qui prend l'eau depuis 20 ans...

Mais comme ce n'est pas assez de sombrer dans PISA, les institutions nationales sous injonctions veulent accélérer les processus en détruisant ce que le CNR (Conseil national de la Résistance) avait puissamment fondé à la fin de la Seconde Guerre mondiale : une fonction publique forte contrôlée par le paritarisme, un système de retraite solidaire, la retraite par répartition. Les CAPA/CAPN sont rayées d'un trait dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le gouvernement veut réformer ce qui nous permet encore de vivre dignement à l'orée de nos crépuscules. Alors, c'est « NON, non, nannnnn ! ». Le SNETAA s'organise pour empêcher ce monde si ancien de tout broyer.

Alors bien sûr, je crois sincère l'enthousiasme du ministre pour transformer nos LP, nos formations.

J'ai encore, moi, l'enthousiasme de mes rêves d'un nouveau monde où chacun y trouve son compte, un nouveau monde où nous, PLP, CPE, professeurs contractuels puissent avoir les moyens de former, d'éduquer dignement pour donner un réel avenir aux jeunes qui auront à prendre en charge nos retraites.

Alors oui, on donne du poids au CNR !



Pascal VIVIER  
Secrétaire général

# CONTRIBUTEURS



**CHRISTOPHE AUVRAY**

Secrétaire national, chargé de la pédagogie, de l'outre-mer et représentant FO aux certifications (RNCP). PLP biotechnologies dans l'académie de Limoges. Adhérent au SNETAA-FO depuis 1992.



**MURIEL WENDLING**

Secrétaire nationale déléguée à l'Outre-mer. PLP lettres-histoire dans l'académie de Strasbourg ; commissaire paritaire académique et nationale. Militante depuis 2004.



**ALAIN-ROMAIN NITKOWSKI**

Secrétaire national, en charge de l'organisation du SNETAA National. PLP comptabilité-bureautique et TZR dans l'académie de Lille.



**CORINNE JULIEN**

Conseillère technique nationale affectée au secteur communication. Enseignante militante de l'académie de Bordeaux, TZR en lettres-histoire.



**JULES NAGBO**

Conseiller technique national en charge des relations avec les adhérents. PLP comptabilité-bureautique dans l'académie de Paris au lycée Erik Satie (Paris 14<sup>ème</sup>). Commissaire paritaire académique et militant depuis 1988.



**FRANÇOISE BUREAU**

Secrétaire nationale, militante depuis 1990. PLP génie industriel textiles et cuirs, syndiquée depuis 1973. Responsable des secteurs DDF, ASH, Contractuels, CPE et des Commissions Professionnelles Consultatives.

# IAP MAGAZINE

L'AP N° 578 EST UNE PUBLICATION DU  
**SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ACTION AUTONOME FORCE OUVRIÈRE**  
24 RUE D'AUMALE 75009 PARIS

## RÉDACTION

SNETAA-FO 24 rue d'Aumale 75009 Paris

Tél.: 01 53 58 00 30

CPPAP 0120 S 07264 ISSN 1273 5450

Directeur de la publication : Pascal VIVIER

Responsable éditorial : Alain-Romain NITKOWSKI

Directeur artistique : Wanderson RIBEIRO

Coordination éditoriale : Brigitte VINCENT-PETIT, Samir CHIBANE

Secrétariat de rédaction : Fabienne YORO

Mise en page : Tony GIRARDIN

Illustrations : Colm, Zaïtchick

Images : 123rf.com, SNETAA-FO ©

Imprimé en France

## ONT ÉGALEMENT CONTRIBUÉ À CE NUMÉRO

Brigitte VINCENT-PETIT, Christophe AUVRAY, Corinne JULIEN, Daniel THEVOT, Françoise BUREAU, Jules NAGBO, Laurent HISQUIN, Marie-Ange AUBRY, Marie-Joana CHAMLONG, Marie-Jo HUGONNOT, Muriel WENDLING, Murielle TURCHI, Patrice MERIC, Samir CHIBANE



RETROUVEZ L'AP MAGAZINE AUSSI SUR [WWW.SNETAA.ORG](http://WWW.SNETAA.ORG)

# SOMMAIR



# E



<b>L'ACTU</b> PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE   MUTATIONS   ÉVALUATION DES ÉPREUVES DU CAP, PRÉPA-MÉTIER ET PLUS ENCORE...	<b>08</b>
<b>MÉTIER</b> L'INCLUSION : SI SEULEMENT NOUS POUVIONS ACCUEILLIR CES ÉLÈVES CORRECTEMENT !	<b>14</b>
<b>PÉDAGOGIE</b> HANDICAP, PIAL, LE NUMÉRIQUE, VOS RÉFÉRENTS SNETAA-FO	<b>16</b>
<b>DOSSIER SPÉCIAL</b> LES RÉFORMES DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES RETRAITES	<b>20</b>
<b>CARRIÈRE</b> TITULARISATION, L'IMAGE DE L'ENSEIGNANT DANS LA SOCIÉTÉ, AC- CIDENTS DE TRAVAIL, LE MÉTIER D'ENSEIGNANT MOINS ATTRACTIF	<b>27</b>
<b>PAROLE DE MILITANT</b> QUI SUIS-JE ?	<b>31</b>
<b>VOIE PROFESSIONNELLE</b> COMITÉ DE SUIVI DE LA RÉFORME DE LA VOIE PRO, TAUX D'INSERTION DES JEUNES ISSUS DE LP, QUE DEVIENNENT LES BACHELIERS PRO ?	<b>32</b>
<b>OUTRE-MER</b> PARTIR ENSEIGNER EN NOUVELLE-CALÉDONIE ET WALLIS-ET-FUTUNA	<b>36</b>
<b>PERSONNELS</b> CPE   CONTRACTUELS	<b>38</b>
<b>BRÈVES</b>	<b>40</b>
<b>LA PAGE FÉDÉRALE</b>	<b>43</b>
<b>CULTURE</b> ÇA SE PASSE PRÈS DE CHEZ VOUS...	<b>44</b>
<b>VOS FINANCES</b> QUAND LE SALAIRE DES PROFS FRANÇAIS DANSE LE LIMBO AVEC LA MOYENNE DE L'OCDE	<b>46</b>

# PROMOTION DE L'APPRENTISSAGE

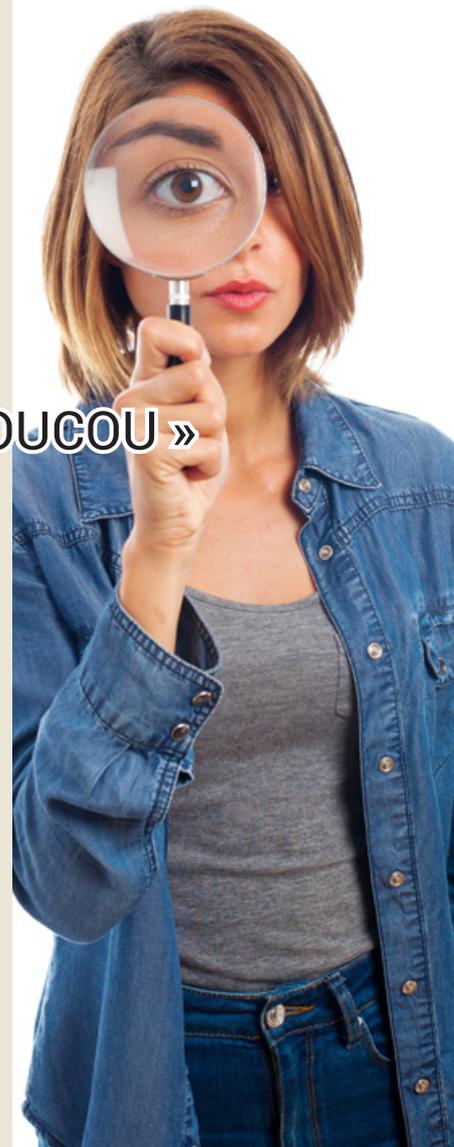
## LA PRATIQUE DE LA « POLITIQUE DU COUCOU » OU DE L'AUTRUCHE ?

Si la question de l'apprentissage est un sujet de débat engagé sur le fond pour les enseignants de lycée professionnel, elle revêt un caractère quasi belliqueux sur la forme entre les régions et le ministère du Travail.

La rentrée fut l'occasion d'une explication plutôt musclée verbalement entre les deux instances. Les régions ont ainsi dû remettre à sa place Muriel Pénicaud dans les cordes de son ministère et de ses prérogatives du moment. Elles ont, en effet, très peu apprécié la série d'interventions médiatiques durant lesquelles la ministre s'attribuait le mérite du bond des

inscriptions aux formations par apprentissage. La réaction des régions ne s'est pas fait attendre et l'accusation de « pratiquer la politique du coucou » a été lâchée pour désigner l'attitude de la ministre du Travail ! De plus, cette dernière entend bien « battre le record » dans les années à venir. Une sérieuse course d'obstacles s'annonce pourtant...

Les régions rappellent à l'occasion leur rôle encore central dans la promotion et la gestion de l'apprentissage sur le territoire. Elles alertent aussi en passant sur **le risque impérieux de la fermeture de bon nombre de CFA de trop faibles effectifs ou installés en zone rurale.**



Outre l'aspect anecdotique de ce non-événement, les chiffres avancés par le ministère du Travail manquent de clarté sur la ventilation des effectifs selon le niveau de diplôme préparé. Un flou bienveillant, ou une « **pratique de la politique de l'autruche** », pour éviter de reconnaître que l'attractivité du modèle de l'apprentissage reste concentrée sur les préparations d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Le SNETAA-FO réaffirme avec fermeté que l'apprentissage n'est pas la solution à l'échec scolaire, au chômage, à la montée en puissance de toutes les violences ou à la fragmentation de la société. Les moyens doivent être donnés à l'Éducation nationale plutôt qu'aux entreprises dont le métier n'est pas d'enseigner. **C'est pourquoi le SNETAA-FO combattra toute tentative de passage en force de tout ou partie de cycle en apprentissage.**



# ATTENTION

## MUTATIONS

La loi dite de « transformation de la fonction publique » (voir notre dossier p. 20) entraînerait un bouleversement dans les règles jusque-là appliquées en matière de paritarisme, c'est-à-dire de représentation des collègues par des élus syndicaux.

Cette loi, que le SNETAA-FO combat sans équivoque, devrait conduire à faire disparaître des étapes importantes du processus de décision, comme la consultation des élus à l'occasion du « mouvement », autrement dit des mutations. Ce sont les décrets d'application de la loi qui devraient en décider, en vigueur dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

**Grâce à son expérience, le SNETAA détient un savoir-faire inégalé dans le domaine des mutations.** Le suivi des dossiers assuré par nos spécialistes, le soutien et la défense des situations personnelles et force des arguments ont permis à de nom-

breuses reprises de donner satisfaction aux collègues.

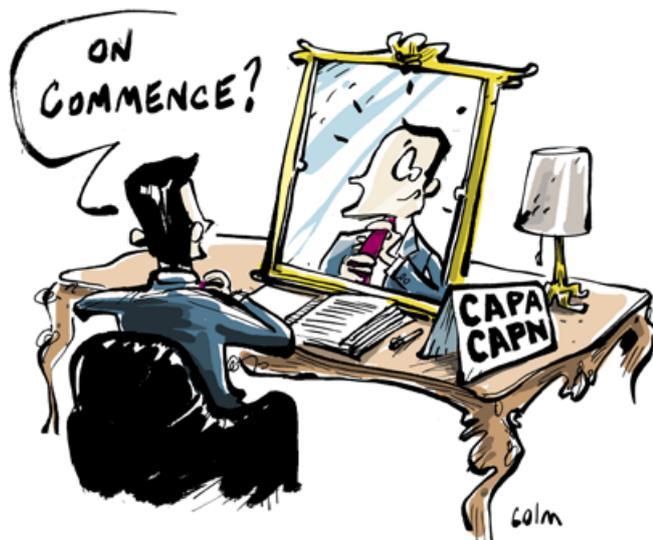
Nous n'allons donc pas baisser les bras et nous allons, au contraire, montrer au ministère et dans les rectorats que le SNETAA-FO reste une force incontournable dans le domaine des mutations et qu'il faudra toujours nous attendre avec nos dossiers sous le bras pour repré-

senter les PLP. Pour une efficacité concrète pour les PLP !

**IL NOUS FAUT DONC TOUS NOUS ORGANISER TRÈS EN AMONT DES OPÉRATIONS DE MUTATION.**

Les représentants du SNETAA-FO dans votre académie (voir liste en page 19) vont **programmer des réunions d'information et de conseil pour préparer au mieux votre participation au mouvement** (choix des vœux sur le site SIAM). Contactez-les dès à présent ! Les conseillers échangeront avec vous pour élaborer la meilleure stratégie possible de mutation pour construire votre barème. Et si le barème délivré par SIAM ne correspond pas à ce qui a été évalué par le SNETAA-FO, ou si un critère qui vous aurait permis d'obtenir plus de points n'a pas été pris en compte, vous pourrez signaler cette anomalie aux représentants du SNETAA qui le signaleront au rectorat et feront en sorte de vous rétablir dans vos droits, à l'occasion d'une réunion statutaire que les textes doivent prévoir.

**La mission du SNETAA-FO sur la question des mutations ne changera jamais : il ira jusqu'au bout, dans l'intérêt des PLP !**



## LE PARITARISME FAÇON MACRON



# NOUVELLES MODALITÉS

## D'ÉVALUATION DES ÉPREUVES D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL DU CAP

**L**e SNETAA-FO dénonce cette concertation menée dans la précipitation en fin d'année scolaire.

Cette situation n'a pas permis au SNETAA-FO de faire pleinement valoir toutes ses revendications pour qu'évoque le projet initial. Ainsi, nous avons notamment porté le projet de découper certaines épreuves en sous-épreuves (le français et la langue vivante étrangère à forte pression certificative). Cela aurait permis de faire passer au dernier trimestre de la première année 2 sous-épreuves, ce qui aurait eu l'avantage de lisser la somme de travail des PLP, de donner un peu plus de poids à la classe de seconde,

et de montrer l'intérêt des enseignements généraux dans la voie professionnelle.

Par ailleurs, le SNETAA-FO reste toujours opposé au CCF qui constitue l'essentiel de l'évaluation en CAP, car il crée des diplômes « maison », augmente la pression certificative et désorganise les emplois du temps. Cependant, il nous semble que cette modalité d'évaluation répond plus justement aux très grandes difficultés que rencontrent les différents publics accueillis dans ces classes de CAP, contrairement aux baccalauréats professionnels. En conséquence, s'il en accepte le principe pour le bien des

élèves, le SNETAA-FO demande, a minima, le rétablissement de l'avantage indemnitaire qui était attribué au CCF.

### TEXTES DE RÉFÉRENCE

[Arrêté du 30 août 2019](#) fixant les unités générales du CAP et définissant les modalités d'évaluation des épreuves d'enseignement général.

[Arrêté du 30 août 2019](#) portant création d'une unité facultative de mobilité et de l'attestation MobilitéPro dans le diplôme du certificat d'aptitude professionnelle.

### A/ CANDIDATS SCOLAIRES OU APPRENTIS

#### 1) ÉPREUVES OBLIGATOIRES : ÉVALUATION PAR CONTRÔLE EN COURS DE FORMATION (CCF)

ENSEIGNEMENT	MODALITÉS D'ÉVALUATION	COEFFICIENT
Français Histoire-géographie Enseignement moral et civique	Une évaluation à l'écrit (3 fois 40 min) Une évaluation à l'oral (10 min : oral 3 min + entretien 7 min) Une évaluation à l'oral (15 min) Les trois situations sont évaluées à parts égales.	3
Mathématiques Physique-chimie	Une évaluation (45 min – 12 points) Une évaluation sur un sujet expérimental (45 min – 8 points)	2
Prévention Santé Environnement	Une évaluation pratique et orale à partir des performances du candidat lors de la passation du certificat SST (5 points) Une évaluation écrite (50 min – 15 points).	1
Éducation physique et sportive	Deux épreuves qui relèvent obligatoirement de deux champs d'apprentissage distincts. Pour chaque épreuve, deux situations d'évaluation sont proposées : - évaluation 1 : en fin de séquence (12 points) - évaluation 2 : au fil de la séquence (8 points)	1
Après avis de la commission professionnelle consultative compétente, une épreuve obligatoire de langue vivante étrangère peut être adjointe aux épreuves précitées.		
Langue vivante étrangère (LVE)	Une évaluation écrite commune sur table (compréhension de l'oral, de l'écrit et expression écrite) (1 heure) Une évaluation orale individuelle (expression orale en continu et en interaction) (6 min)	1

Les évaluations ont lieu au cours de la dernière année de formation (sauf pour l'évaluation pratique et orale de PSE à partir des performances du candidat lors de la passation du certificat SST).  
L'ordre d'organisation des situations d'évaluation est laissé à l'appréciation et à l'initiative des équipes pédagogiques.

## 2) ÉPREUVES FACULTATIVES

Le cas échéant, le règlement particulier de chaque spécialité de certificat d'aptitude professionnelle précise la ou les deux unités générales facultatives que les candidats sont autorisés à présenter.

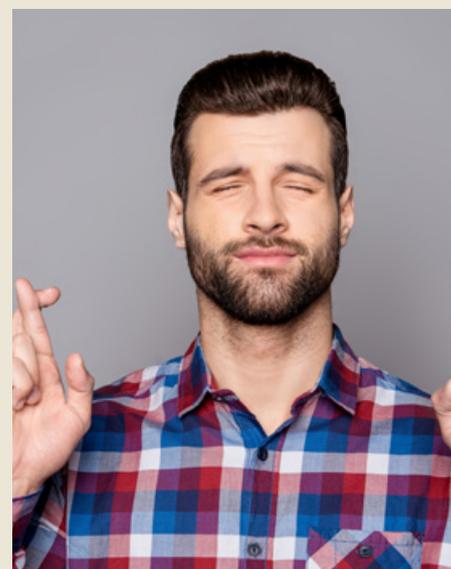
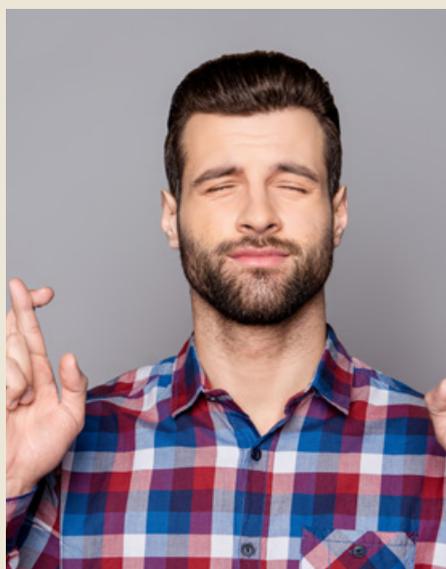
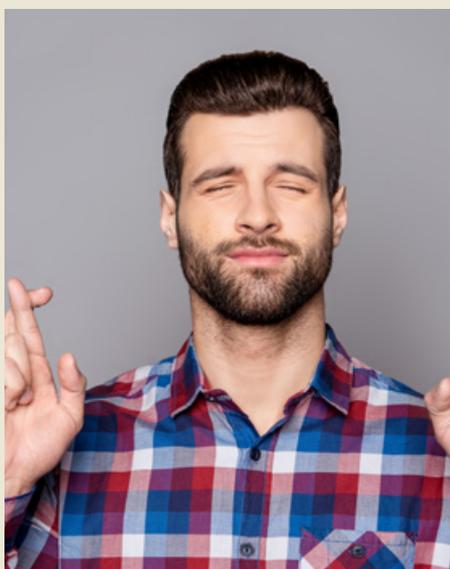
Conformément à l'article D. 337-16 du code de l'éducation, seuls les points au-dessus de 10 sont pris en compte pour le calcul de la moyenne générale.

ENSEIGNEMENT	MODALITÉS D'ÉVALUATION	COEFFICIENT
Langue vivante étrangère (LVE)	Une épreuve ponctuelle orale (expression orale en continu et en interaction + compréhension écrite) (12 min)	1
Arts appliqués et cultures artistiques	Une épreuve ponctuelle écrite (1 heure 30)	1
<p>Mobilité (pour plus de précision se référer à l'arrêté du 30 août 2019 portant création d'une unité facultative de mobilité et de l'attestation <b>MobilitéPro</b> dans le diplôme du certificat d'aptitude professionnelle - voir lien en introduction)</p>	<p>L'ÉPREUVE COMPREND DEUX PARTIES :</p> <p>– <b>première partie (8 points)</b></p> <p>Elle se déroule dans le pays étranger (dans une entreprise ou dans un établissement de formation professionnelle avec lesquels l'établissement de formation français a passé convention), à l'issue de la période de mobilité. Elle est réalisée par un ou des représentants de l'entreprise ou de l'établissement du pays d'accueil sur la base de la grille d'évaluation (cette grille comporte une rédaction en français et une traduction dans la langue du pays d'accueil).</p> <p>– <b>deuxième partie (12 points)</b></p> <p>Elle se déroule au plus tard 3 mois après le retour du candidat. Elle consiste en un entretien de 20 minutes avec une commission composée de deux enseignants, l'un de la discipline professionnelle de la spécialité de baccalauréat professionnel préparée, l'autre d'une discipline générale enseignée dans la formation.</p> <p>L'épreuve comprend une présentation par le candidat de l'environnement professionnel rencontré et d'un élément d'ordre culturel vécu ou observé au cours de son séjour à l'étranger. À l'issue de la présentation, les évaluateurs échangent avec le candidat sur les différences constatées entre les pratiques à l'étranger et les pratiques françaises relevant des mêmes domaines.</p> <p>Une attestation dénommée « MobilitéPro », jointe au diplôme, est délivrée aux candidats qui ont obtenu une note supérieure ou égale à 10 à l'évaluation de l'épreuve facultative de mobilité et qui ont présenté avec succès les épreuves de la spécialité du certificat d'aptitude professionnelle pour laquelle ils se sont portés candidats.</p>	1

**B/ AUTRES CANDIDATS : ÉVALUATIONS SOUS FORME D'ÉPREUVES PONCTUELLES**

ENSEIGNEMENT	MODALITÉS D'ÉVALUATION	COEFFICIENT
Français Histoire-géographie Enseignement moral et civique	Une épreuve écrite (2 heures) Une épreuve orale (10 min : oral 3 min + entretien 7 min) Une épreuve orale (15 min dont 5 min de préparation)  Les trois situations sont évaluées à parts égales.	3
Mathématiques Physique chimie	Une épreuve écrite (1 heure 30 – 20 points) avec deux parties :  - mathématiques (45 min – 12 points) - physique/chimie (45 min – 8 points)	2
Prévention Santé Environnement	Une preuve écrite (1 heure) avec deux parties indépendantes : - 1 <sup>ère</sup> partie sur les thématiques A, B ou D du programme (12 points) - 2 <sup>e</sup> partie sur la thématique C du programme (8 points)	1
Éducation physique et sportive	L'évaluation s'effectue à partir d'une activité choisie par le candidat lors de son inscription parmi une liste de trois activités nationales.	1
Après avis de la commission professionnelle consultative compétente, une épreuve obligatoire de langue vivante étrangère peut être adjointe aux épreuves précitées.		
Langue vivante étrangère (LVE)	Une épreuve écrite commune (compréhension de l'oral, de l'écrit et expression écrite) (1 heure)  Une épreuve orale individuelle (expression orale en continu et en interaction) (6 min)	1

**Le SNETAA-FO maintient et maintiendra dans les prochaines discussions sa position pour sortir la formation au SST du programme et de l'épreuve de PSE** au regard du trop faible volume horaire alloué à cet enseignement. Nous demandons que cette formation, fondamentale pour le devenir citoyen de nos élèves, fasse l'objet d'une dotation horaire distincte de l'enseignement de PSE, et qu'elle puisse être assurée par tous professeurs titulaires du monitorat de SST, et non exclusivement les professeurs de SBSSA. Ceux-ci ne pouvant souvent pas assurer cette formation à tous les élèves faute de temps, ce qui, in fine, crée des inégalités dans la formation de nos élèves.



# LA CLASSE

## DE TROISIÈME DITE « PRÉPA-MÉTIERS »

La classe de 3e « prépa métiers », s'adresse tout particulièrement à des élèves volontaires à l'issue de la classe de 4e qui souhaitent découvrir puis explorer plusieurs métiers pour construire leur projet d'orientation vers la voie professionnelle.

Comme pour toute classe de 3e, les

enseignements visent l'acquisition de la maîtrise du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

### TEXTES DE RÉFÉRENCE

- décret n°2019-176 du 7 mars 2019 relatif à la classe de troisième dite « prépa-métiers »
- arrêté du 10 avril 2019 relatif à

l'organisation des enseignements dans les classes de troisième dites « prépa-métiers »

- note de service n°2019-113 du 23 juillet 2019 Définition d'un cadre national de la classe de troisième dite « prépa-métiers », bulletin officiel n°31 du 29 août 2019 ([lire le BO](#))

### ORGANISATION DES HORAIRES DES ENSEIGNEMENTS DE LA 3e « PRÉPA-MÉTIERS »

Français	5 heures dont 1 heure de consolidation*
Mathématiques	4 heures 30 dont 1 heure de consolidation*
Histoire-Géographie-Enseignement moral et civique	3 heures
Langues vivantes (LV1 et LV2)	5 heures 30
Enseignements artistiques	1 heure
Enseignement de sciences et technologie	3 heures
Éducation physique et sportive	3 heures
Enseignement de découverte professionnelle des métiers et des formations professionnelles	5 heures (180 heures annualisées)
<b>TOTAL</b>	<b>30 heures**</b>
Stages et période d'immersion dans des LP, CFA ou UFA (en plus de la séquence d'observation en milieu professionnel obligatoire)	1 à 4 semaines (à l'appréciation de l'équipe pédagogique en lien avec le projet personnel de l'élève)

\* 1 heure élève = 2 heures professeurs | \*\* S'y ajoutent au moins 10 heures annuelles de vie de classe par niveau.

Tous les enseignements participent à l'accompagnement à l'orientation de 36 heures annuelles selon des modalités mises en place dans l'établissement.

### Délivrance du DNB dans la 3e « prépa-métiers »

Les élèves de 3e « prépa-métiers » peuvent présenter le diplôme national du brevet (DNB), dans la série professionnelle ou la série générale. Ils peuvent aussi éventuellement présenter le certificat de formation générale (CFG). L'enseignement de découverte professionnelle des métiers et des formations professionnelles peut permettre aux élèves d'obtenir des points supplémentaires pour le DNB. Pour les candidats de la série professionnelle du DNB, des sujets distincts sont élaborés en adéquation avec les spécificités des classes de 3e « prépa-métiers ».

### Poursuite d'études après la 3e « prépa-métiers »

À l'issue de la classe de 3e « prépa-mé-

tiers », les élèves participent à la même procédure d'orientation et d'affectation que les autres élèves. Cependant, l'accès aux formations professionnelles de ces élèves est favorisé par une bonification, sous l'autorité du recteur d'académie, dans le traitement de leur demande d'affectation vers la voie professionnelle.

**Le SNETAA-FO est favorable au développement des 3e « prépa-métiers » en lycée professionnel avec des enseignements dispensés par des PLP.** Cependant, il est important que ce nouveau dispositif ne soit pas le vecteur d'une orientation par l'échec. Ceci sous-entend qu'une réelle information à l'orientation doit être effectuée dès la classe de 6e au collège, l'enjeu est de taille, puisqu'il s'agit de l'avenir de l'élève. Il est important que ces jeunes puissent vraiment saisir une initiation aux métiers à leurs propres rythmes. Le

SNETAA-FO maintient l'idée que les PLP sont les mieux placés pour y contribuer, donnant ainsi toute sa place à la voie professionnelle dans le système scolaire.

Par ailleurs, pour le SNETAA-FO, il est primordial d'offrir une formation de qualité. Pour cela, nous exigeons une dotation d'heures à la hauteur de l'investissement des PLP, en particulier dans les enseignements généraux. Pour le SNETAA-FO, le nouveau texte ne donne pas suffisamment d'heures de dédoublement, ce qui n'est pas acceptable en enseignement général.

Nos collègues se retrouvent avec des cours en classe entière, à 24 élèves par classe, avec des élèves en grande difficulté, ce qui entraîne une dégradation de leurs conditions de travail. Il faudrait que tous les cours en enseignement général soient dédoublés pour être plus efficaces pour les élèves.



# I POUR INCLUSION

# L'INCLUSION :

## SI SEULEMENT NOUS POUVIONS ACCUEILLIR CES ÉLÈVES CORRECTEMENT !

« Ce serait pourtant possible que cela se passe bien, que cela soit bénéfique pour tout le monde : le jeune en situation de handicap, les autres élèves et les enseignants. »

Dans nos lycées professionnels, les effectifs de jeunes à besoin éducatifs prioritaires augmentent. Ce n'est un secret pour personne. Il n'y a plus de table, plus de chaise, plus de place pour eux, pour leur AESH (anciennement appelé AVS). On tasse, on ajoute une petite table, on installe l'AESH dans l'allée. Ah ! Ils vont se sentir bien accueillis, c'est sûr. On peut aider un élève dyslexique, pas de problème. Imprimer dans une autre police de caractère, faire un agrandissement, donner moins d'exercices, noter différemment.

« Mais quand, dans une classe de trente, on a trois élèves dyslexiques, deux dyspraxiques, deux TDA/H, un autiste, cela devient sportif. J'ai six classes différentes cette année. Même avec la meilleure des volontés, c'est intenable. J'ai en moyenne trois élèves par classe porteurs de handicaps. Depuis dix ans, j'ai eu dans mes classes des élèves avec troubles du spectre de l'autisme, troubles envahissants du développement, des dyslexiques, des dyspraxiques, des dysorthographiques, des dyscalculiques, des déficients auditifs, des troubles sévères de l'attention avec ou sans hyperactivité. Je n'ai jamais eu d'heure de formation, personne ne m'a expliqué comment m'y prendre, qu'elles étaient les particularités de ces élèves. Je me suis débrouillé. Je m'en suis tiré comme j'ai pu. J'ai parfois échoué et cela m'a hanté pendant

des jours. Je m'en suis voulu de n'avoir pas su. »

Malheureusement, il n'y a pas toujours un AESH aux côtés des élèves porteurs de handicap. Un AESH par élève, nous avons connu cela. Quelqu'un qui assistait à tous les cours avec l'élève, qui connaissait sa pathologie, qui avait le temps de tisser un lien avec le jeune, qui assurait un vrai suivi et faisait également le lien avec la famille. Ce n'est plus vraiment

« Vous n'avez pas besoin d'être handicapé pour être différent car nous sommes tous différents. »

Daniel TAMMET

le cas. Les AESH se relaient, un élève peut en avoir trois différents en une semaine. Ils sont parfois sur plusieurs établissements, pas remplacés et mal formés. Plein de bonne volonté mais souvent aussi désemparés que les enseignants. Les classes ULIS et les ITEP (instituts thérapeutiques éducatifs et pédagogiques) sont en petit nombre. Les listes d'attente sont longues. Où mettre les élèves en attente ? Dans une classe où nous risquons de ne pas pouvoir les accueillir correctement ?

Un élève en situation de handicap est d'abord un jeune qui a ses envies, ses projets, ses compétences, ses joies et ses peines, son sens de l'humour, sa manière de s'attacher, de vivre en groupe. Lui aussi cherche à entrer en contact avec les autres et à développer des re-

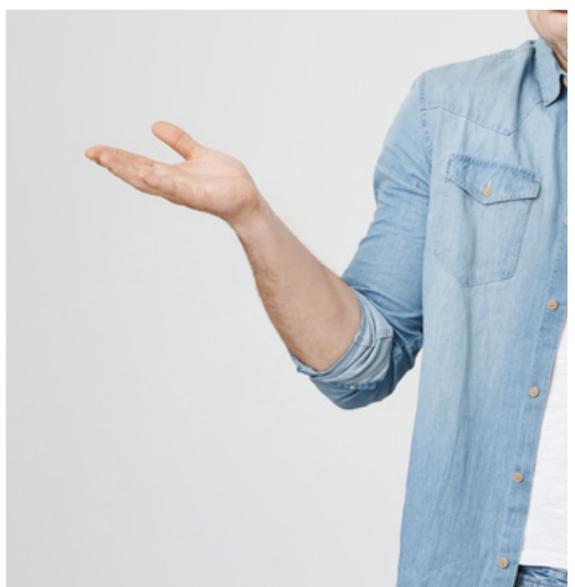
lations épanouissantes. À la différence des autres jeunes, il a besoin de soins et/ou d'une attention spécifique en raison de problèmes médicaux, cognitifs avec ou sans problèmes psycho-sociaux. L'inclusion est la solution idéale pour les jeunes souffrant de handicap, allant de la grave dyslexie aux troubles moteurs ou mentaux. Mais elle doit comprendre un accompagnement sérieux et stable. Ce qui est loin d'être toujours le cas. Les enseignants ne souhaitent pas rejeter ces jeunes et les parquer dans des institutions. La situation idéale serait d'avoir moins d'élèves par classe, former, soutenir les enseignants, développer les classes ULIS et orienter ces jeunes en tenant compte de leur handicap afin d'éviter des situations aberrantes : « J'ai connu un élève dyspraxique inscrit en CAP coiffure. » La réalité

alterne entre bricolage héroïque et abandon coupable. Une authentique souffrance peut toucher à la fois le jeune, l'institution scolaire (désarroi, culpabilité, gestion de crises...) mais aussi les autres élèves (agressivité, manque de disponibilité de l'enseignant, perturbation des cours...)

Si l'inclusion de certains élèves pose des problèmes sérieux, les collègues du SNETAA-FO sont à votre disposition.

N'hésitez pas à nous appeler au 01 53 58 00 30. « Parler, aide à comprendre. »

**Murielle TURCHI**, psychologue clinicienne, est présente au SNETAA-FO les lundis, mardis, jeudis et vendredis.



# LES ÉLÈVES

## EN SITUATION DE HANDICAP ET LE DNB

**À** 16 ans, presque la moitié les élèves en situation de handicap nés en 2001 poursuivent leur formation dans la voie professionnelle dont 9 % dans des ULIS de PLP (...), rappelle la DEPP en ouverture d'une note d'information portant sur les résultats des élèves en situation de handicap au DNB.

Leur taux de réussite est quasi équivalent à ceux n'ayant pas de handicap reconnu avec 85 % de candidats obtenant le diplôme. Cependant, tous les élèves en situation de handicap n'ont pas été inscrits à l'examen. Les inscrits représentent seulement 38 %. La nature du handicap explique ce faible contingent d'inscription à l'examen. Les moins représentés dans cette participation à l'examen sont les élèves présentant des « troubles du

spectre autistique », des « troubles du psychisme », des « troubles intellectuels ou cognitifs ». Ces derniers peuvent parfois être conduits à passer leur diplôme national du brevet en série professionnelle.

Ils étaient 48 % de cette génération née en 2001 à suivre une formation de la voie professionnelle ; 17,9 % de ces élèves ont passé le DNB en série professionnelle et ont connu une réussite à l'examen à hauteur de 82 %. Le taux de réussite au DNB de série général est plus important pour les élèves engagés en bac pro que pour les élèves de CAP.

De plus, les élèves des classes ULIS dans la voie professionnelle qui préparent un CAP sont très peu à avoir été inscrits au DNB (14 %).

Sur le plan social, les enfants de milieu défavorisé sont pris en charge en ULIS ou en ESMS (établissement sanitaire ou médico-social). Un milieu social favorisé ouvre toujours davantage l'accès à une inscription à l'examen. Il est donc possible de conduire ces élèves jusqu'à l'examen pour peu qu'ils disposent de l'accompagnement nécessaire et adapté à leur réussite.

**Le SNETAA-FO demande que soient attribués aux SEGPA, EREA et ULIS les moyens nécessaires à l'accueil, à la vie et au travail des élèves et des personnels y exerçant, permettant de remplir correctement des missions d'éducation et de formation dévolues à ces établissements et dispositifs.**

# LE PIAL

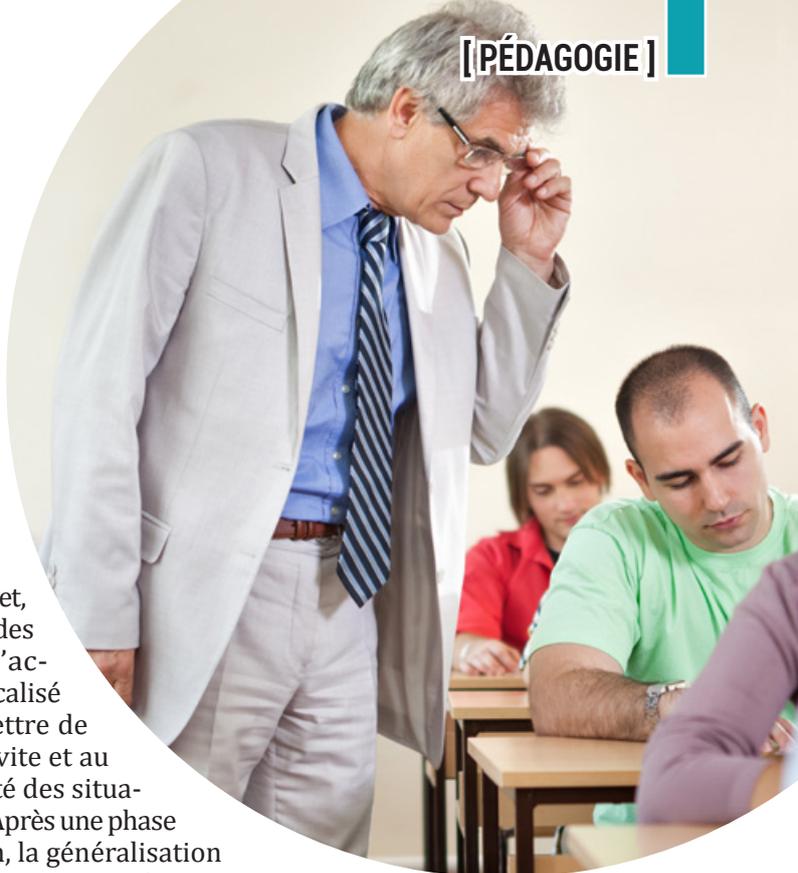
## COMME AVENIR DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP ?

Le ministre de l'Éducation nationale prépare la rentrée des élèves en situation de handicap. Dans un dossier publié le 11 juin et intitulé « Pour une rentrée pleinement inclusive en 2019 », J.-M. Blanquer, associé à la secrétaire d'État chargée des Personnes Handicapées, S. Cluzel, expose son projet de mise en œuvre d'une école inclusive pour les deux prochaines années.

Il met particulièrement en avant l'effort consenti sur le déploiement de moyens humains auprès de ces jeunes (AEHS), la formation des enseignants, les actions et dispositifs de coordination organisés à l'échelle des académies.

Au cœur de son projet, le développement des pôles inclusifs d'accompagnement localisé (PIAL) doit permettre de répondre au plus vite et au mieux à la diversité des situations rencontrées. Après une phase d'expérimentation, la généralisation d'ici la rentrée 2022 est annoncée avec une introduction de ce dispositif dans 250 lycées professionnels avec ULIS (sur 453 et pour un total de 1 456 LP) à la rentrée prochaine.

Le ministre souhaite aussi améliorer la situation des AESH par l'accès à un CDD minimal de 3 ans à la rentrée 2020, renouvelable une fois pouvant donner lieu à un CDI. Le délai d'application correspond au terme des contrats des emplois aidés. En attendant, en guise de transition, il envisage un passage à un tiers des AESH à temps complet.



Une circulaire (n°2019-088 du 05 juin 2019) définit les spécificités de la rentrée 2019 à destination de « l'école inclusive ».

**Le SNETAA-FO dénonce le développement d'ULIS réseaux et l'expérimentation PIAL qui se traduisent par une baisse des moyens, une augmentation de la précarité et des conditions de travail dégradées. Le SNETAA-FO demande le maintien et le renforcement des moyens de toutes les structures spécifiques existantes que sont les SEGPA, EREA et des dispositifs ULIS en LP.**

# QUAND LE NUMÉRIQUE VA,

## TOUT VA... OU PAS !

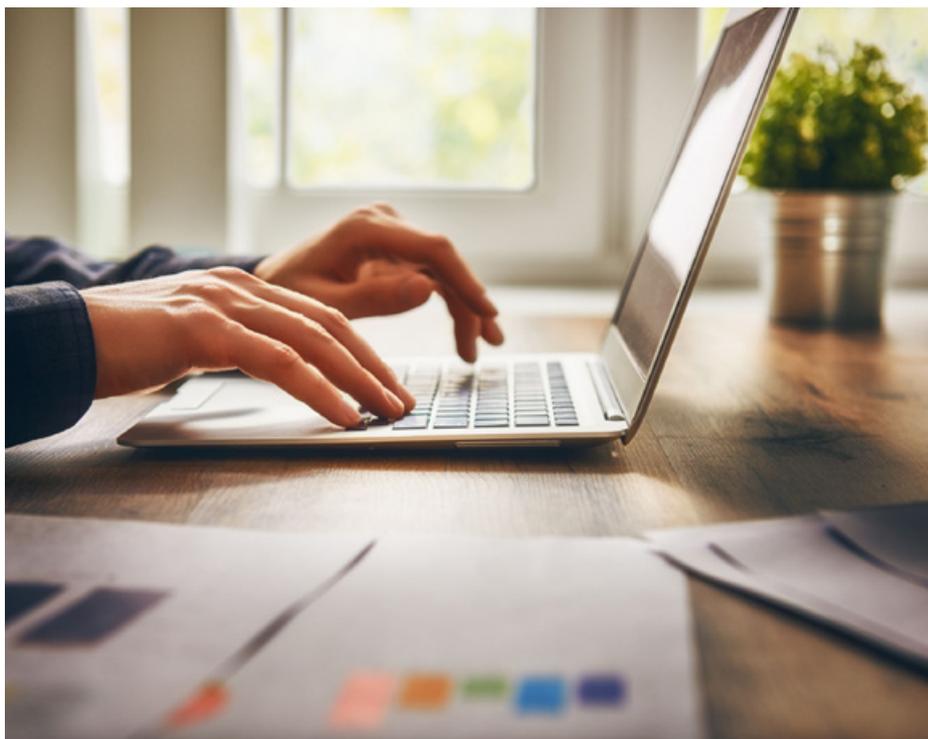
Un bilan du « Service public du numérique éducatif », créé en 2013 par la loi de refondation de l'École de la République, a été rendu en début d'été par la Cour des comptes. Malheureusement, celui-ci est loin d'être positif...

L'intérêt de ce service est avant tout d'être accessible et exploitable par tous. Sa mission est de promouvoir et faciliter la diffusion du numérique pour engager la société vers une utilisation professionnelle et personnelle courante. Ainsi, l'objectif initial des outils proposés sur cette plateforme vise à une « transformation pédagogique, susceptible de faire évoluer les méthodes d'enseignement, d'améliorer les apprentissages et de permettre l'évaluation en continu des résultats, in fine de favoriser la réussite des élèves ».

Cependant, l'impact proprement pédagogique et les incidences sur les résultats des élèves n'ont pas pu être évalués. Malgré les moyens financiers avancés, de nombreux freins se sont actionnés à l'extension de ce service public. Les difficultés sont encore nombreuses. Elles sont à la fois purement techniques, limite de la connexion et d'un accès à un équipement opérationnel, et pratiques : manque de visibilité d'une offre de ressources numériques riches mais pas organisées, des enseignants pas assez formés...

Le SNETAA-FO déplore également la répartition très inégale des équipements ainsi que le manque de personnel qualifié pour assurer l'entretien du matériel et du réseau dans les établissements.

**Dans le respect de la liberté pédagogique de l'enseignant, le SNETAA-FO défend une pédagogie inductive et une pédagogie par projets donnant du sens aux enseignements et valorisant le travail en équipe.**



## AIX-MARSEILLE

Jean-Pierre **SINARD**  
303 chemin de la Draille  
84350 COURTHEZON  
Tél.: 06 87 73 25 46  
Mail : snetaaaix@free.fr  
Site : snetaaaix.free.fr

## AMIENS

Patrick **DELAITRE**  
9 rue Dupuis  
80000 AMIENS  
Tél.: 06 20 15 01 47 | 03 22 91 59 57  
Mail : contact@snetaa-amiens.fr  
Site : www.snetaa-amiens.fr

## BESANÇON

Nicolas **DEMORTIER**  
2 impasse du chazeau  
70000 VALLEROIS-LORIOZ  
Tél.: 06 08 23 88 22 | 03 84 78 40 99  
Mail : snetaaebes@orange.fr  
demortier@snetaaebesanson.fr  
Site : www.snetaaebesanson.fr

## BORDEAUX

Éric **MOUCHET**  
SNETAA-FO 82 rue du 14 Juillet  
33400 TALENCE  
Tél.: 05 56 84 90 80  
Mail : contact@snetaa-bordeaux.fr  
Site : www.snetaa-bordeaux.fr

## CAEN

Jean **LE TENNEUR**  
16 rue du Mesnil  
50590 MONTMARTIN-SUR-MER  
Tél.: 02 33 07 99 23  
Mail : snetaa-caen@wanadoo.fr

## CLERMONT-FERRAND

Patrice **MERIC**  
SNETAA-FO – 32 rue Gabriel Péri  
63000 CLERMONT FERRAND  
Tél.: 06 81 13 81 59  
06 12 55 20 45 (M. Ange **AUBRY**)  
Mail : patrice.meric@gmail.com  
Site : snetaafo-clermon.fr

## CORSE

Jean-Marie **TARTARE**  
Lotissement i Campucci 34 rue des Morilles 20290 BORGO  
Tél.: 06 07 14 21 62  
Mail : jeanmarie.tartare@gmail.com  
Site : site.google.com/view/snetaa-fo-corse

## CRÉTEIL

Samir **ALEM**  
Maison des Syndicats  
11-13 rue des archives  
94010 CRÉTEIL Cedex  
Tél.: 06 58 38 95 10  
Mail : snetaa-creteil@orange.fr  
Site : snetaaofcreteil.fr

## DIJON

Michel **RAINAUD**  
SNETAA-FO 2 rue Romain Rolland  
21000 DIJON  
Tél.: 07 68 02 83 34 | 03 80 41 02 44  
06 29 98 52 87  
Mail : snetaadijon@gmail.com  
Site : snetaaofdijon.fr

## GRENOBLE

Thierry **ALLOT** - Alain **PIAT**  
100 route du Pont Jean Lioud  
38380 ENTRE-DEUX-GUIERS  
Tél.: 06 78 26 79 85  
Mail : snetaafo.grenoble@orange.fr

## GUADELOUPE

Elin **KARRAMKAN**  
222 Résidence Tavernier  
97130 CAPESTERRE BELLE-EAU  
Tél.: 06 90 55 57 27 | 05 90 86 38 57  
Mail : snetaa-guadeloupe@wanadoo.fr

## GUYANE

Baptiste **LARCHER** - Sonia **ARNAUD**  
SNETAA-FO – 62 av Leopold Heder,  
appartement 6-E 97300 CAYENNE  
Tél.: 06 94 41 45 25 | 06 96 20 70 92  
Mail : snetaa.ac.guyane@gmail.com

## LILLE

Ali **BEN YAHIA**  
SNETAA-FO - 24 rue de Rouen  
59000 LILLE  
Tél.: 03 20 52 01 75  
Mail : snetaa.lille@free.fr  
Site : snetaa.lille.free.fr

## LIMOGES

Jean-Pierre **BOISSERIE**  
Maison du Peuple - 24 rue Charles Michels  
87000 LIMOGES  
Tél.: 06 84 68 75 34  
Mail : snetaafolimoges@gmail.com  
Site : www.snetaa-limoges.net

## LYON

Marc **LARÇON**  
SNETAA-FO - 214 avenue Félix Faure  
69003 LYON  
Tél.: 06 77 21 11 48  
Mail : snetaa.lyon@gmail.com  
Site : www.snetaa-lyon.fr

## MARTINIQUE

Jocelyn **PRESENT**  
Quartier Perrine  
97211 RIVIERE-PILOTE  
Tél.: 06 96 26 72 25  
Mail : yves.pres@wanadoo.fr  
Site : www.snetaaamart.org

## MONTPELLIER

Jean-Luc **DUSSOL** | Francisco **TELLO**  
6 impasse Armand Bertrand  
30340 - MÉJANES-LÈS-ALÈS  
Tél.: 06 88 52 61 28 | 06 83 52 96 61  
Mail : jean-dussol@wanadoo.fr  
Site : www.snetaaomontpellier.fr

## NANCY-METZ

Daniel **CHAINIEWSKI**  
SNETAA-FO BP 27 - 88110 RAON L'ETAPE  
Tél.: 06 81 62 25 17 | 03 83 20 99 99  
Mail : snetaa.nancymetz@free.fr  
snetanancy@aol.com

## NANTES

Olivier **ROSIER**  
Le moulin de Bachelot  
49170 SAINT-GEORGES-SUR-LOIRE  
Tél.: 06 75 64 09 27  
Mail : snetaaonantes@gmail.com

## NICE

Christophe **SEGOND**  
23 rue de la République  
83340 FLASSANS SUR ISSOLE  
Tél.: 06 74 45 23 33  
Mail : snetaa.nice@gmail.com  
Site : www.snetaaofnice.fr

## ORLÉANS-TOURS

Jean François **OLMEDO**  
Route de Vernou cedex 1664-1  
41200 ROMORANTIN-LANTHENAY  
Tél.: 06 87 57 77 52

## Christophe DENAGE

34 allée des ormes  
18340 PLAIMPIED GIVAUDIN  
Tél.: 06 23 24 64 02

Mail : contact@snetaaot.org  
Site : www.snetaaot.org

## PARIS

Sabina **TORRES**  
c/o Bourse Centrale annexe Turbigo  
67, rue de Turbigo PARIS 75003  
Tél.: 06 88 00 24 79 | 01 44 78 54 04  
Mail : snetaa.paris@gmail.com

## POITIERS

Bénédicte **MOULIN** - Henri **LALOUETTE**  
23 rue Emile Zola  
16340 L'ISLE D'ESPAGNAC  
Tél.: 06 10 64 54 69 | 06 67 30 60 78  
Mail : snetaa17@gmail.com  
Site : snetaa.poitiers.free.fr

## REIMS

Frédéric **WISNIEWSKI**  
SNETAA-FO 21 rue Gouraud  
51400 MOURMELON-LE-GRAND  
Tél.: 06 18 42 50 98  
Mail : snetaaareims@orange.fr  
Sébastien **CAILLIES**  
28 rue Carnot 52120 CHATEAUVILLAIN  
Tél.: 06 14 87 10 82  
Mail : caillies.sebastien@orange.fr  
fnec-fp-fo52@orange.fr  
Site : snetaaforeims.fr

## RENNES

Elisabeth **RICHARD**  
10 Lot La Chesnaie  
35730 PLEURUIT  
Tél.: 06 67 96 26 02  
Mail : snetaaofrennes1@gmail.com

## LA RÉUNION

Marie-Laure **ADAM**  
SNETAA-FO - 81 rue Labourdonnais  
CS 50235  
97465 SAINT DENIS  
Tél.: 06 92 01 63 47 | 06 92 76 11 37  
Mail : snetaaoflareunion@gmail.com

## ROUEN

Valérie **MARTIAL-MORVAN**  
SNETAA-FO-UD FO – Immeuble Jules  
Ferry – rue de l'Enseigne Renaud  
76000 ROUEN  
Tél.: 07 68 17 97 94 | 02 35 89 47 32  
Mail : snetaafo.rouen@gmail.com  
Site : www.forouen-fnecfp.fr

## STRASBOURG

Nicolas **ROBERT** - Francis **STOFFEL**  
SNETAA-FO Maison des Syndicats,  
1 rue Sédillot – 67000 STRASBOURG  
Tél.: 06 17 33 61 57 | 06 03 00 74 38  
Mail : snetaafo.strasbourg@gmail.com

## TOULOUSE

Dominique **LAFARGUE**  
SNETAA-FO 62 Bd des Récollets  
31400 - TOULOUSE  
Tél.: 05 61 53 56 77  
Mail : contact@snetaatoulouse.fr  
Site : www.snetaatoulouse.fr

## VERSAILLES

Julian **PICARD**  
SNETAA-FO - UD FO 95, 38 rue d'Eragry  
95310 SAINT OUEN L'AUMÔNE  
Tél.: 07 70 68 33 60 | 07 71 23 46 64 |  
01 30 32 83 84  
Mail : snetaaofversailles@gmail.com  
Site : www.snetaaofversailles.fr

## NOUVELLE-CALÉDONIE

Jean-Louis **GUILHEM**  
SNETAA BP 8257  
98807 NOUMÉA  
Tél.: (+10h) 00 687 79 91 42  
Mail : snetaafonoumea@gmail.com

## POLYNÉSIE FRANÇAISE

Maheanu'u **ROUTHIER**  
SNETAA-FO BP 50230  
98716 PIRAE TAHITI  
Tél.: (-12h) 00 689 87 76 66 42  
Mail : secretariat@snetaa-polynesie.net  
Site : www.snetaa-polynesie.net

## MAYOTTE

Charafidini **BACO** | Hadja **BEKHADA**  
SNETAA-FO - 9 rue Boina Raissi Kaim  
BP 1109 Kawéni - 97600 MAMOUDZOU  
Tél.: 06 39 25 88 90  
Mail : snetaafo.mayotte@gmail.com

## SAINT-PIERRE ET MIQUELON

Foussi **MOUSSA**  
17 rue Abbé Pierre Gervain – BP 1727  
07500 SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON  
Tél.: 05 08 55 91 30  
Mail : fmoussa.afc@gmail.com

## WALLIS-ET-FUTUNA

Thomas **FILITIKA**  
BP 344  
98600 MATA UTU WALLIS  
Tél.: 00 681 72 09 52  
Mail : snetaaofwallis@gmail.com



# DOSSIER SPÉCIAL

## LES RÉFORMES DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES RETRAITES



### LOI DITE DE « TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE »

#### L'ACTE DE NAISSANCE : AUSSITÔT DIT, AUSSITÔT FAIT !

Le gouvernement ne lésine pas sur les qualificatifs qu'il attribue à sa loi dite de transformation de la fonction publique. La fonction publique nouvelle formule se veut « simplifiée, plus ouverte, plus réactive, plus souple ». Un vrai programme de fitness !

Mais qu'en est-il vraiment ? Quels changements depuis la loi du 13 juillet 1983, relative aux droits et obligations des fonctionnaires, et la loi du 11 janvier 1984, sur la fonction publique d'État ? La définition d'une fonction publique de qualité, efficace, accessible à tous les citoyens du territoire sera-t-elle encore assurée par l'application de ces nouvelles dispositions ? Rien n'est moins sûr...

Mené dans le flot des réformes au pas de charge, le projet de loi a été présenté en

Conseil des ministres par le ministre de l'Action et des Comptes publics et son secrétaire d'État le 27 mars 2019. Le gouvernement a alors décidé d'engager la procédure accélérée. L'Assemblée nationale et le Sénat ont respectivement adopté le texte définitif les 18 et 23 juillet 2019. La loi a été promulguée le 6 août 2019. Le 5 septembre, le gouvernement a présenté les axes réglementaires de la loi aux représentants des personnels et employeurs du secteur public. Son application est prévue pour janvier 2020. D'ici là, une cinquantaine de textes d'application devrait être publiés.

Autant dire que le gouvernement n'a pas labiné et a assuré d'une main de maître son coup d'accélération ! Reste une série de réunions, de négociations encore à prévoir jusqu'à la fin de l'année 2019. Mais la ligne de conduite est toujours la même et suit les préconisations du rapport CAP 22, dévoilé en juillet 2018, et dont l'objectif principal est la réduction des dépenses publiques...

**UN DIALOGUE SOCIAL RÉDUIT À SA PLUS SIMPLE EXPRESSION**

Sous couverture d'une annonce de « refonte », le rôle des défenseurs des personnels dans ces nouvelles instances du « dialogue social » tendrait à se réduire comme peau de chagrin.

D'un côté, un comité social d'administration émerge de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette disposition se calque de fait sur le fonctionnement appliqué dans le secteur privé par l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017.

Pour rappel, les CT, dans la fonction publique d'État, sont présents à l'échelle ministérielle et de proximité et leur rôle consultatif porte sur l'organisation et le fonctionnement des services. Les CHSCT ont « pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières » (article 16 loi du 11 janvier 1984) ».

Le secrétaire d'État, Olivier Dussopt, s'est défendu de ne « rien enlever » aux missions de ces deux entités fusionnées tout en valorisant la « simplification » de leur action devenue commune. Les

manche sémantiques auraient plutôt tendance à inquiéter qu'à rassurer en la circonstance. Une simplification amènerait davantage à craindre une déperdition des compétences en négligeant l'étude poussée de certains dossiers.

Par ailleurs, les commissions administratives paritaires sont destituées de leur avis préalable sur les dossiers de mutation, de détachement et d'avancement sous prétexte d'accélérer les procédures. Leurs interventions seront restreintes aux décisions individuelles défavorables à l'agent. Les demandes de mobilité pourront s'effectuer directement auprès de l'employeur après consultation des offres d'emplois disponibles et accessibles dans les trois versants de la fonction publique.

**Y AURAIT-IL ENCORE DES FONCTIONNAIRES DANS LA PLACE ?**

La grande ambition de cette réforme est de renouveler le contingent des fonctionnaires par des agents contractuels ce qui doit permettre, à terme, une gestion à « flux tendus » des personnels au nom de sacro-saintes économies du budget de l'État ! N'oublions pas que la suppression de



50 000 postes à la fonction publique d'État était annoncée par Emmanuel Macron lors de sa campagne aux élections présidentielles.

Les départs volontaires des fonctionnaires seront accompagnés par une procédure de rupture conventionnelle comme ce qui est déjà pratiqué dans le privé. Un décret doit encore définir les modalités de négociation du départ, le versement d'une prime et de l'allocation chômage. À titre expérimental pour les fonctionnaires titulaires de 2020 à 2025, cette disposition sera appliquée pour les contractuels en CDI sans délai.

Les modalités de recrutement favorisent le recours à des contrats sur des emplois permanents de catégories A, B et C par dérogation en cas de difficulté de recrutement par la voie classique et de recherche de profil technique particulier.

La création d'un nouveau contrat « de projet » doit servir à une embauche sur une mission ponctuelle spécifique. La durée de ce type de contrat est comprise entre 1 et 6 ans maximum.

Il est aussi prévu une indemnité de fin de contrat dans le cas des CDD





Ces méthodes ont déjà été pratiquées sur des entreprises publiques pour le résultat désastreux que l'on connaît (France Télécom, La Poste...).

**Le SNETAA-FO** revendique fermement son appartenance à la fonction publique d'État et **n'acceptera aucune remise en cause du statut de fonctionnaire d'État pour tous les enseignants, titulaires et stagiaires.** Les agents de l'État sont investis pour offrir un service aux citoyens et non satisfaire un besoin de rentabilité ! Le SNETAA-FO, en plus de la titularisation des contractuels, réclame des ouvertures de places aux concours dans toutes les disciplines avec des places offertes pour combler tous les besoins et qu'elles soient attribuées en totalité.

**TOUT TRAVAIL MÉRITE UN SALAIRE... AU MÉRITE ?**

Encore soumis à des concertations prévues cet automne, le principe de la rémunération au mérite serait étendu à l'ensemble de la fonction publique.

Le corps des enseignants n'est pas inscrit dans la liste d'adhésion des corps et emplois bénéficiant du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) réparti en une indemnité (IFSE : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et un complément facultatif (CIA : complément indemnitaire annuel, devenant « bonus » individuel universel avec la réforme). La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) avait avancé que ce « bonus » individuel universel « pourrait s'appliquer aux corps ne bénéficiant pas de l'IFSE ». La seule annonce qui soit tombée du ministère de l'Éducation nationale pour ses enseignants, c'est la hausse de 300 euros brut du salaire annuel des professeurs des zones difficiles... Dérisoire dérision...

Le SNETAA-FO exige que les tâches, missions ou travaux supplémentaires soient convertis en décharge horaire ou rémunérés en sus du traitement de base. **Les IMP représentent un pas de plus vers l'individualisation des salaires et n'est pas une réponse à la paupérisation des enseignants, tous n'en bénéficient pas.**

inférieurs à 2 smic et d'une durée inférieure ou égale à un an.

Les situations précaires ne sont pas prêtes de se tarir...

Pérennisé depuis la loi du 19 octobre 1946 après de nombreuses

tentatives infructueuses, le statut général des fonctionnaires de l'État forme ce socle républicain garantissant le respect des valeurs communes de notre nation et héritées de notre histoire. Les atteintes à ce statut fragilisent l'organisation pratique de nos institutions au quotidien des citoyens.



**LE TRAVAIL C'EST LA SANTÉ. LA RETRAITE FAUT LA CONSERVER...**

# RÉFORME DES RETRAITES : UN PROJET AU VITRIOL

Le président de la République, fort de sa promesse de candidat, a nommé un haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, avec mission de préparer la création d'un système universel de retraite qui doit être mis en place dès 2025 pour les futurs retraités. Il a multiplié les concertations. Ce haut-commissaire a donc écouté, consulté les citoyens, les organisations syndicales et remis un rapport au gouvernement le 18 juillet 2019. Face aux réactions fortes des partenaires sociaux, Force Ouvrière ayant condamné cette réforme, le gouvernement a proposé un nouveau calendrier pour reprendre les discussions avec les organisations syndicales. La réforme sera débattue avec les organisations syndicales, une concertation citoyenne devra être organisée... et une fois les élections municipales passées, elle sera proposée au vote du Parlement... Peur du risque de sanction électorale !

## UN ÉTAT DES LIEUX

Comment dans son rapport, le haut-commissaire peut-il comparer les rémunérations du secteur privé à celles du secteur public, alors que les progressions de carrière notamment n'ont rien de comparable ? Par exemple, un PLP passe un concours pour être recruté et devient fonctionnaire de catégorie A. S'il a déjà travaillé, il peut bénéficier d'une reconstitution de carrière. Comme tout fonctionnaire de la fonction publique, il bénéficie d'avancements d'échelon et éventuellement de grade, ce qui se traduit par une augmentation du traitement indiciaire car, à chaque échelon, correspond un indice à partir duquel est calculé le traitement. Lors de son départ à la retraite, sa pension est calculée sur la base du dernier traitement indiciaire détenu pendant au moins 6 mois, et le calcul de la pension prend en compte la durée d'assurance retraite (tous régimes confondus) ainsi que le nombre de trimestres retenus pour le calcul (la liquidation) de la pension, soit 75 % du salaire au maximum. Malgré une rémunération modeste sur une grande partie de la carrière des enseignants, il

est permis d'espérer néanmoins, grâce aux échelons terminaux, d'obtenir une retraite plus digne. On comprend aisément qu'un euro de gagné ne génère pas, en fonction de la profession, ni le même montant de cotisation ni les mêmes droits à la retraite.

**LA FORMULE DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE, « UN EURO COTISÉ DOIT DONNER LES MÊMES DROITS POUR TOUS », EST CERTES SÉDUISANTE, MAIS TRÈS COMPLIQUÉE À METTRE EN ŒUVRE.**

Aucune similitude, en effet, avec le secteur privé dont le calcul de retraite prend en compte la moyenne des 25 meilleures années avec des salaires qui évoluent peu tout au long de la vie. Le salarié qui a validé un nombre de trimestres suffisant et qui a atteint l'âge légal de départ ou l'âge du taux plein peut prétendre à une pension de retraite à un taux maximum de 50 %. On est apparemment loin des 75 % des fonctionnaires, mais à cette retraite s'ajoute, pour le privé, une retraite complémentaire dont le montant peut atteindre 25 % du total de la retraite, ce qui est bien plus important que la retraite additionnelle de la fonction publique qui ne tient guère compte des primes et indemnités. Au final, à responsabilité égale, le fonctionnaire

bénéficie d'une retraite que certains disent plus importante, mais qui permet à peine, en réalité, de compenser ce qu'il a perdu pendant sa carrière car il a eu tout au long de son activité, un salaire inférieur à celui d'un cadre du privé de responsabilité équivalente.

Bref, tout le monde s'accorde pour affirmer que les systèmes de calcul de retraite n'ont rien de comparable entre eux, et les responsables du pays qui ont tenté de les réformer ont tous été amenés à reculer.

**LE BUT DE CETTE RÉFORME : FAIRE TRAVAILLER PLUS ET PLUS LONGTEMPS POUR GAGNER MOINS**

Mais qu'en est-il réellement de cette réforme ? L'objectif serait de rendre le système des retraites plus simple, plus lisible et plus juste, alors que certains régimes actuels sont jugés plus avantageux, notamment ceux du secteur public. Or, on l'a vu, cette analyse à courte vue ne considère pas les spécificités de la fonction publique.

Ce qui est contenu dans le rapport Delevoye, c'est ni plus ni moins de quitter le système de retraite par répartition (pour faire simple : les actifs d'aujourd'hui cotisent pour les retraités d'aujourd'hui), système dans lequel la

## RÉFORME DES RETRAITES : LES POTS DE DÉPART VONT ÊTRE MOINS GAIS.



cotisation des actifs sert à financer les pensions des retraités – créant ainsi un pacte social où chacun a conscience de la solidarité intergénérationnelle –, pour instaurer un système de retraite fondé sur un calcul par points, appelé système par capitalisation (les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite), où la valeur du point est variable et fluctuante (en fonction de la conjoncture économique). Ce qui importe, c'est la valeur des points acquis. Il n'y a plus de solidarité intergénérationnelle. Le pacte social, créé à la Libération, qui assurait l'unité et les solidarités entre les citoyens du pays disparaît. Chacun ne s'intéressera plus qu'à obtenir un maximum de points, et travaillera plus pour gagner moins. Mais ce système n'assure pas la valeur du point. On n'en connaît la valeur que lorsque l'on arrive à la retraite. Il n'offre de fait aucune garantie de revenus fixes pour les retraités. On en a vu les dangers dans le passé récent avec les organismes chargés de la gestion des fonds de pensions, notamment avec aux États-Unis : les retraités se sont retrouvés ruinés.

Cette réforme présentée comme avantageuse, aboutirait en réalité à détruire tous les régimes de retraite actuels, à commencer par celui des fonctionnaires d'État, et à diminuer fortement les pensions. Par exemple, le média France Info avance une perte sèche de 478 euros par mois en moyenne pour un enseignant. La réalité semble plus inquiétante : un PLP partant à la retraite après 43 ans de cotisation percevrait au 7<sup>e</sup> échelon de la hors-classe, avec le système actuel, 2800 euros de retraite. Avec ce que l'on sait des propositions du haut-commissaire à la réforme des retraites, c'est en réalité non pas 480 euros de moins qu'il percevrait, mais la perte serait plus proche près de 800 euros.

Le projet contenu dans ce rapport prévoit de calculer le montant des pensions non plus uniquement sur la

base des salaires, mais en y intégrant les primes perçues, mais encore de le calculer sur la base des rémunérations de toute la carrière et non plus des 6 derniers mois. Faut-il préciser que les enseignants ne perçoivent quasiment pas de primes et peu d'indemnités, contrairement à d'autres professions de la fonction publique ? Or, ces rémunérations seront soumises aux cotisations vieillesse. Un enseignant accumulera donc, en fin de carrière, proportionnellement moins de points qu'un agent percevant de fortes primes, comme un haut-fonctionnaire. Sa retraite s'en trouvera réduite d'autant.

La date de départ en retraite, à 62 ans, promesse de campagne du candidat Macron est maintenu, mais l'objectif de « mise en place d'un régime équi-



libré » sur le plan budgétaire aboutit à introduire un âge pivot, 64 ans, en dessous duquel le montant des pensions de retraite ferait l'objet d'un « malus ». Pour un professeur de lycée professionnel recruté après bac plus 4, cela signifie une entrée dans la vie active à 23 ou 24 ans. Par exemple, un PLP né en 1975 qui aurait commencé à travailler à 24 ans pourrait théoriquement prendre sa retraite en 2039 sans subir de décote, à condition bien sûr de n'avoir pas eu d'arrêt dans sa carrière, mais si c'est la durée de cotisations (43 ans,) qui compte, notre PLP pourrait toujours théoriquement partir en 2039, mais avec une décote. Pour

percevoir une pension sans malus, il devrait travailler quatre ans de plus soit jusqu'à 67 ans. Même si on ne peut plus parler comme Jules Guesde, lors des débats sur la retraite au début du 20<sup>e</sup> siècle, « de la retraite de la mort », la durée de vie s'étant fortement allongée, chacun sait qu'aujourd'hui l'espérance de vie en bonne santé est en recul et se situe aux environs de 62 ans. Proposer alors d'allonger la durée du travail n'est pas la solution. C'est cette dernière formule que préfère pourtant le président de la République : « Je préfère qu'on trouve un accord sur la durée de cotisation plutôt que sur l'âge. Parce que si vous avez un accord sur la durée de cotisations, quand vous rentrez tard dans la vie professionnelle, vous finissez plus tard. Et quand vous commencez tôt, vous cotisez plus longtemps donc vous

partez plus tôt. » Quelle que soit la solution, la réforme conduirait à faire travailler plus longtemps que l'âge pivot de 64 ans avec, de fait, un nouvel allongement du nombre de trimestres cotisés. Le système de la décote serait ainsi pérennisé et considérablement aggravé.

En réalité, le but du système proposé par Jean-Paul Delevoye, rappelle étrangement ce que proposait François Fillon lors de la primaire de la droite en 2016 : « Le système des points, ça permet une chose qu'aucun homme politique

n'avoue. Ça permet de baisser chaque année la valeur des points, et donc le niveau des pensions. »

### LES PROPOSITIONS DU RAPPORT DELEVOYE ONT POUR BUT D'ABOUTIR À UN SYSTÈME DE RETRAITE NOTIONNEL

Le régime de retraite par répartition avec comptes notionnels réside dans le fait que les cotisations sont enregistrées individuellement pour chacun des cotisants, puis revalorisées au fil des ans, et seront transformées en une retraite qui tient compte de l'âge de départ à la retraite, de l'espérance de vie de la génération, et évidemment

des cotisations encaissées ou qu'il est prévu d'encaisser pendant les années de retraite correspondant à l'espérance de vie du retraité (et de l'espérance de mort ?).

Les sommes cumulées et revalorisées de ces cotisations retraite donnent droit à une pension dont le montant est fonction, notamment, de l'espérance de vie du jeune futur retraité. L'équilibre du régime de retraite est alors assuré et pérenne : le montant de la pension sera fonction de l'espérance de vie du retraité !

La retraite par points, selon certains « économistes libéraux », ouvre la voie à une retraite complémentaire par capitalisation qui permettrait alors d'assurer un niveau de retraite équivalent à celui d'aujourd'hui. Cotise qui pourra !

En clair, cette réforme fondée sur un régime unique par points consisterait à confier le système de retraite au seul gouvernement ; avec le risque majeur que la priorité de ce dernier soit d'en faire un instrument de gestion budgétaire en fonction des contraintes financières, au lieu de se soucier du progrès des droits des salariés en matière de retraite. Ce serait la fin du système de protection sociale. C'est la fin de la solidarité intergénérationnelle.

**Le SNETAA-FO s'oppose à ce projet de système universel en points et revendique le maintien et l'amélioration du code des pensions civiles et militaires et l'inscription des pensions des fonctionnaires d'État au grand livre de la dette publique. Le SNETAA-FO exige pour les fonctionnaires : le retour aux 37,5 années de cotisation à 2 % l'an pour une retraite à 75 % du traitement de l'échelon détenu les 6 derniers mois.**

**Le SNETAA-FO estime que la pérennisation et la protection du régime de retraites par répartition doivent être obtenues par une politique efficace de relance de l'emploi, la prise en compte de tous les revenus et pas seulement des salaires, la fin des exemptions de cotisations patronales, le versement effectif des cotisations patronales y compris celles de l'État. Il exige pour les retraités le maintien de leur pouvoir d'achat.**



# TITULARISATION :

## LA GALÈRE !

Le bilan du ministère fait clairement apparaître dans les motifs de licenciement une part très importante de lacunes en pédagogie, en didactique ou dans la gestion de classe.

Le SNETAA-FO, en accord avec les demandes des stagiaires PLP, estime que la formation en ESPE hier, en INSPE aujourd'hui, ne répond pas aux besoins et n'apporte pas d'aide

sur ces terrains-là.

Être PLP, c'est être un enseignant dans des conditions particulières et c'est pour cette raison que le SNETAA-FO revendique une formation spécifique, adaptée au public accueilli dans la voie professionnelle avec des phases d'observation de classe et des périodes de regroupement pédagogique spécifique PLP dédiés à la pédagogie de l'enseignement pro. Le SNETAA-FO

revendique dans ses mandats que les stagiaires ne soient pas des moyens d'enseignement mais qu'ils soient bien affectés sur le temps de travail de leurs tuteurs.

Le recrutement au niveau master ne répond en rien aux exigences du terrain. La preuve en est le fort taux de licenciement dès la première année de stage chez les PLP comme chez les certifiés.

### LICENCIEMENTS PLP STAGIAIRES 2018

Licenciement à l'issue de la première année de stage	Concours exceptionnels*	0
	Concours de droit commun	11
	Concours réservés	3
Licenciement à l'issue de la seconde année de stage	Concours exceptionnels*	2
	Concours de droit commun	20
	Concours réservés	10
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>		<b>46</b>

À cela s'ajoute une augmentation de démissions dès l'année de stagiaire. Ne faut-il pas rapprocher ce phénomène des modalités d'affectation en tant que fonctionnaire stagiaire ? Quelques chiffres du bilan 2018 : 358 démissions en 2017-2018 (derniers chiffres communiqués) soit 2,5 % des stagiaires (tous corps confondus), 43 démissions de PLP. Ces chiffres sont à rapprocher du nombre de stagiaires par académie, mais il est à remarquer que les académies de Versailles et Créteil détiennent le triste record de démissions.

Le corps des PLP enseignement professionnel a cela de particulier qu'il recrute massivement parmi des can-

didats issus du milieu professionnel. Il s'agit bien souvent d'une seconde carrière pour toutes ces personnes qui réussissent le CAPLP. Ces personnes ont des vies souvent organisées et bien établies géographiquement avec des contraintes familiales et professionnelles pour le conjoint. Ils n'ont pas la souplesse de mobilité géographique souhaitée et, à plus forte raison, pour leur année de stage. En effet, mettre les stagiaires en condition favorable de réussite, ce n'est pas les envoyer dans une académie lointaine, voire inaccessible avec des trajets parfois importants entre l'INSPE et l'établissement d'affectation. Il n'est pas non plus admissible que certaines ESPE (INSPE) obligent ces mêmes stagiaires à suivre

la formation master MEEF quand ils ne sont pas soumis à la condition de détention d'un master.

Alors, sur fond de réforme de la fonction publique prônant le recours accru aux contractuels, ces phénomènes qui appauvrissent le vivier d'enseignants disponibles ne peuvent que nous interpellier.

**Le SNETAA-FO s'investit au maximum pour faire évoluer les affectations que les stagiaires s'adressant à lui n'ont pas voulues, de même qu'il se bat pour faire reconnaître le besoin de spécificité dans leur formation.**

# ENSEIGNANT :

## UN MÉTIER MOINS ATTRACTIF

La question du recrutement des enseignants a fait l'objet d'une étude à partir de laquelle un article a été publié en juillet dernier sur le site de la Fondation Jean Jaurès. Méлина Hillion, chargée d'études à la DARES, s'est penchée sur l'effondrement du nombre de candidats aux concours externes, notamment celui des professeurs des écoles (- 50 %), en 2011, date de mise en application de la réforme imposant le master comme diplôme d'ouverture aux concours de l'enseignement.

Elle explique les raisons d'une « attractivité en déclin », par ailleurs souvent constatée. L'élévation du niveau d'études sans compensation financière constitue un frein majeur à l'investissement dans ce type de concours. Le critère salarial à niveau de diplôme égal n'offre pas l'attrait nécessaire à l'engagement dans les métiers de l'enseignement

auxquels s'ajoute la « stagnation des salaires dans la fonction publique en général ». Que ce soit à court ou long terme, les perspectives d'évolution ne sont guère motivantes.

Le changement d'organisation de l'année de stage, entre 2011 et 2013, exigeait des lauréats du concours qu'ils combinent immédiatement enseignement à temps plein et formation théorique. Cette dernière constituait 1/3 de temps supplémentaire sans compensation sur le salaire, répondant ainsi à l'objectif de la réforme : « réduire la dépense publique en ne rémunérant plus la formation initiale ». L'impact désastreux de ces dispositions a entraîné une indispensable redéfinition de cette organisation en 2014. Les inscriptions ont alors été plus importantes, particulièrement en M1, avec le retour du suivi de la formation incluse dans le temps de

travail sur le terrain.

Outre l'aspect financier, l'étude marque également une baisse, déclarée par les jurys, du niveau des candidats, justifiant leur choix de ne pourvoir tous les postes ouverts. Toutefois, cette baisse du niveau n'apparaît pas lors des évaluations d'inspections pédagogiques.

Ainsi **Méлина Hillion** en conclut que l'enjeu principal du recrutement aux métiers de l'enseignement, à défaut d'être centré sur une élévation du niveau de qualification des candidats aux concours, réside dans le « contexte et les modalités de mise en œuvre ». **Elle engage à mener une réflexion « sur la rémunération, les conditions de travail et, plus généralement, sur les facteurs d'attractivité de la profession »** afin d'enrayer cette crise des vocations.

# BILAN DES CONCOURS

## DE L'ENSEIGNEMENT 2018

Les services officiels de statistiques ont publié le bilan des concours de l'enseignement de 2018 et, comme chaque année, ils ont établi des points de comparaison avec la session précédente. Entre ces deux sessions et sur l'ensemble des concours, nous notons à la fois une diminution de 14 % de l'offre de postes et une baisse de 2 % du nombre de candidats présents aux concours externes. Le taux de couverture des postes en 2018 (94 %) se révèle meilleur que pour l'année 2017 (86 %). Les multi-candidatures restent assez stables à 13 %.

Les postes ouverts pour le CAPLP représentent 15 % de l'ensemble des postes

en externe et interne. Si les disciplines générales du CAPLP ne connaissent pas de pénurie de recrutement, les disciplines professionnelles ont le taux de couverture le plus faible de l'ensemble des concours (83,5 %). Il est, par ailleurs, notifié une forte déperdition entre le nombre d'inscrits et le nombre de présents aux écrits (sur 10 inscrits, 4 présents pour le CAPLP).

Le taux de réussite des étudiants en ESPE (39,6 %) est toujours supérieur à celui des autres étudiants. Cependant, avec 30,7 %, ils sont talonnés par des candidats déjà en poste (enseignants titulaires ou non, public et privé). Dernière spécificité importante du vivier de candidats au CAPLP, 16,8 %

viennent d'autres emplois dans les secteurs public ou privé. Une progression est ainsi constatée de ce type de profil, même si leur taux de réussite au concours demeure quelque peu inférieur à celui des étudiants d'ESPE.

Enfin, à noter que l'année 2018 constituait la dernière session des concours réservés selon le dispositif de la loi dite « Sauvadet » de 2013. Il a été, dans ce cadre précis, signalé une forte baisse du nombre de candidats malgré une offre constante de postes. Des défauts de procédures d'inscription et de dossiers de RAEP ont évincé environ 2/3 des candidats conduisant à la vacance de 47 % des postes proposés.

# L'IMAGE

## DE L'ENSEIGNANT DANS LA SOCIÉTÉ : UNE QUÊTE DE RECONNAISSANCE

**E**n marge de toutes les données statistiques et analyses universitaires, c'est le reflet renvoyé par la société du métier d'enseignant qui illustre davantage le malaise dans lequel se trouve plongé aujourd'hui les collègues. Et plus largement, une société en perte de repères.

Les comparaisons émergent souvent, sur fond de nostalgie surannée, avec l'instituteur du début du siècle dernier, inscrit parmi la trilogie des figures respectables et respectées de la cité. Certes, les salaires limitaient à un niveau de vie modeste mais le respect de la société, de la nation, pour leur dévouement était tout acquis.

Un siècle plus tard, la fonction a perdu de sa superbe ainsi que son pouvoir d'achat. Un gouffre s'est creusé entre la réalité du quotidien de l'enseignant et ce qui est transmis par les médias puis diffusé dans les foyers. Cette « mauvaise presse » alimente le défouloir des commentaires mêlant la bêtise à l'abjecte. **Au fil de toutes les réformes traversées depuis ces 40 dernières années, la figure de l'enseignant s'est inéluctablement enfoncée dans un abîme de mépris. Ce mépris qui use et contrarie même les plus résolues vocations.**

Ainsi, comme l'évoque l'hebdomadaire *Marianne* dans son dossier de rentrée, les mobilisations dans les rangs de la profession s'épuisent. Le message des revendications est perverti par le traitement de l'information grand public : « les enseignants réclament

plus de sous ». Non ! Ils demandent simplement une RECONNAISSANCE de leur parcours et de leur investissement personnel sur le terrain sans cesse sollicité par les nouvelles réformes. Et **cela passe par une amélioration de leur rémunération à hauteur de cet investissement !** Fini les raccourcis qui livrent chaque action à la

vindictes populaires. C'est ce sentiment de FIERTÉ retrouvé qui pousse à donner le meilleur de soi-même au plus grand bénéfice de nos élèves dont il est question. L'humain a besoin de reconnaissance pour avancer. On exige de l'enseignant qu'il avance. Devons-nous rappeler que l'enseignant est avant tout un être humain ?

**C'est pourquoi le SNETAA-FO exige l'abandon de l'ensemble du PPCR et la revalorisation immédiate du salaire des enseignants actifs pour compenser la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires depuis trop d'années et pour les amener au plus haut niveau dans le classement des rémunérations de l'OCDE. Avec le SNETAA-FO, nous sommes fiers d'être enseignants, nous sommes fiers d'être PLP !**



# ACCIDENTS

## DU TRAVAIL ET ÉDUCATION À LA PRÉVENTION

**S**elon le dernier baromètre de la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles, les déclarations d'accidents de travail (DAT) connaissent encore de grandes difficultés de régularisation. Même si les entreprises déclarent à 80 % disposer des compétences nécessaires pour prendre en charge les risques professionnels, trop de dossiers peinent encore à être traités. Cette défaillance est particulièrement importante dans certains secteurs pourtant très exposés comme le BTP (42 %) et la construction (54 %).

L'aspect financier reste un moyen majeur de sensibilisation aux risques du travail. S'il est répertorié un plus large panel de risques liés au travail notamment avec

les pathologies psycho-professionnelles, il est constaté une baisse en nombre de l'ensemble des déclarations mais une augmentation de leur gravité et de leurs coûts.

Majoritairement, le nombre de dossiers d'ITT se porte sur des durées de 4 à 14 jours. Les dommages corporels se concentrent surtout sur les extrémités : mains et doigts (24 %), membres supérieurs (8,2 %), membres inférieurs (16,5 %) et pieds (16 %).

Dans le JT de 13h du 10 avril 2019 sur France 2, un jeune couvreur apporte son témoignage à la suite d'une chute d'un toit à 26 ans. Il explique cet accident par l'inconscience de sa jeunesse et le fait de ne « pas avoir été sensibilisé à la sécurité



lors de son apprentissage ». Et pourtant, ces règles de sécurité sont primordiales dans la formation des futurs actifs. En LP, elle fait l'objet d'un enseignement et d'une présentation obligatoire dans les rapports et soutenance à la suite de chaque stage professionnel.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, les domaines de l'administration-enseignement ainsi que de l'hôtellerie-restauration constituent le plus fort taux de DAT. Et l'Éducation nationale est loin d'être épargnée sans bénéficier d'un service de suivi médical comme dans les autres secteurs de l'administration.

**Le SNETAA-FO estime qu'il est nécessaire d'instaurer une vraie médecine du travail au sein de l'Éducation nationale pour permettre le suivi régulier des personnels et participer à l'amélioration de leurs conditions de travail.**



# QUI SUIS-JE ?



J'enseigne les arts appliqués depuis 15 ans en lycée professionnel. Enseigner est un métier directement lié aux relations humaines. Depuis que j'ai compris ce que voulait dire le mot « engagement », c'est-à-dire au lycée, il était pour moi important de faire un métier où l'engagement serait une part essentielle de ma mission.

**P**ourtant, enseigner n'était pas évident à mes yeux. Je fus d'abord focalisée par l'envie de m'exprimer et de montrer mon engagement par le biais de différents médiums tels que la photographie ou le graphisme, ma spécialité aux beaux-arts. Je pense que c'est avant tout mon héritage familial et mes études qui m'ont tout simplement guidé vers l'enseignement. Comme je l'ai expliqué plus haut, si enseigner n'était pas une évidence, le faire en lycée professionnel est un réel choix. Je connais ce public car bon nombre d'amis évoluant autour de moi avait effectué leurs études en lycée professionnel. C'est un public que je connais et que j'affectionne. Malgré certains aspects difficiles dans ce métier, j'ai foi en la transmission.

Comme beaucoup de PLP, mon parcours n'est pas des plus communs. À l'université, je suis un double cursus, inscrite à la fois en Arts du spectacle option nouvelle technologie audiovisuelle et prenant des cours de stylisme pour compléter ma formation. Je suis repérée par Isabel Marant, la créatrice, qui me prend sous son aile et j'apprends le métier au sein de son entreprise. J'obtiens mon DEUG et part vivre un an en Allemagne. À mon retour, j'obtiens ma licence de cinéma et décide de passer le concours des beaux-arts de Caen. J'intègre les beaux-arts et obtient au bout de deux ans mon DNAT de design graphique. À la sortie de l'école, je trouve des oppor-

tunités de travail en free-lance mais je n'y trouve pas d'épanouissement. Je reprends mes études et me spécialise dans la programmation et plus particulièrement dans la création de sites Internet (j'apprends à développer en PHP, Javascript et HTML), j'intègre suite à un stage le CTN (Centre des technologies nouvelles) et crée des sites pour des sociétés. Je développe mon expérience dans différentes entreprises. Au cours des différentes missions qui me sont attribuées, je me retrouve à faire des formations pour un cabinet d'architecture. C'est grâce à cette expérience que je vais me diriger dans une carrière d'enseignante au sein de l'académie de Créteil. Je commence comme vacataire, puis je deviens contractuelle pendant 9 ans. Malgré le fait que je n'avais aucun souci pour être renouvelée, je m'intéresse très vite aux instances syndicales. Bien consciente que le statut de contractuel n'est pas pérenne, je décide de passer le concours pour me titulariser. Mon engagement syndical aura pris le temps de mûrir mais il s'est concrétisé en même temps que je prenais confiance en mes capacités dans ce métier. C'est en 2015 que je commence à m'impliquer au sein du SNETAA-FO, le despotisme de certains supérieurs hiérarchiques envers des collègues, ne fait que motiver mon engagement. Être professeur d'arts appliqués induit qu'on peut souvent être isolé au sein d'un établissement. Il était

important pour moi de pouvoir représenter mes collègues et les accompagner dans leurs démarches. Bon nombre d'entre eux sont isolés et souffrent de leur travail. Ce sont tous ces constats qui m'ont conduit à devenir secrétaire départemental du SNETAA-FO (S2) afin d'apporter mon soutien aux collègues en difficultés. Je suis donc une jeune militante mais mon engagement reste à la hauteur. Il est important à mes yeux, et surtout par les temps qui courent, de résister de toutes nos forces aux attaques contre notre statut et donc notre métier. Le SNETAA-FO fait tout pour défendre le statut de l'enseignement professionnel initial et public. Grâce à sa représentativité, nous pouvons être reçus et arrivons à désamorcer des situations pleines des complexités juridiques et à un pouvoir réglementaire de plus en plus libre dans ses décisions. La situation inadmissible des contractuels en cette rentrée n'en est qu'un exemple. Cette année, je siège au CHSCTD. 93. Rappelez-vous que seuls, nous aurons du mal à résister. Être militante est un engagement de chaque instant, nous devons être vigilants et prêts à réagir. La souffrance n'a pas sa place dans ce métier, nos élèves ont besoin de croire en l'avenir et nous nous devons de leur transmettre toute la bienveillance et l'ouverture que nous possédons.

**Marie-Joana CHAMLONG**  
Secrétaire nationale déléguée

# COMITÉ

## DE SUIVI DE LA RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

**J**.-M. Blanquer a décidé de mettre de l'huile dans les rouages du dialogue social qu'au titre du SNETAA, nous avons assumé avec l'exigence de l'efficacité pragmatique : aucune suppression de poste de PLP à cette rentrée 2019 (quand les autres corps du second degré, certifiés et agrégés, en ont subi - 1 800 - le mois dernier).

Le ministre a institué des comités de suivi de ses réformes. C'est ainsi que le comité s'est installé le 24 septembre. Il est composé de parents d'élèves, des régions de France, de DDFPT, de chefs d'établissement, de représentants des élèves, d'IG, du DGESCO, de recteurs, etc. et d'un représentant par syndicat élu au CTM (FSU, UNSA, FO, CFDT, CGT, SNALC et d'aucun autre !). C'est ainsi que naturellement le SNETAA-FO y a tenu toute sa place pour porter les voix des PLP.

Le ministre lui-même a assuré la présidence de ce comité tout au long de son déroulement.

Le SNETAA-FO, s'il veut des améliora-

tions quant aux nouvelles pratiques pédagogiques, a porté l'exigence de rappeler le sens de la réforme : « Tout cela pour quoi ? »

Si la réforme répond à la question de la place de l'enseignement professionnel au cœur de l'École, si elle répond à la question de savoir de quels travailleurs la France a besoin (à 10-20 ans), si elle répond à la question des diplômes d'avenir proposés pour l'enseignement professionnel, si elle répond non seulement à la nécessité absolue de l'amélioration des conditions de travail des PLP (des profs bien dans leur métier sont toujours de bien meilleurs profs !) mais aussi à l'accompagnement des jeunes et leur spécificité, alors elle a du sens !

Le ministre a bien entendu nos demandes et y a répondu avec un optimisme non feint. **Nous attendons maintenant les preuves d'amour.**

**Nos mandats - ceux que les seuls adhérents se sont donnés - sont notre boussole pour faire aboutir les revendications de terrain.**

DATE DU COMITÉ DE SUIVI	TRAVAUX
09 octobre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transformation de la voie professionnelle : point sur le déroulement de la rentrée (bac professionnel et CAP)</li> <li>Innovation pédagogique de la réforme : les besoins des personnels/cas de la co-intervention</li> <li>Programme de travail et ordres du jour prévisionnels des prochains conseils</li> </ul>
27 novembre 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>Constats de rentrée (DEPP)</li> <li>Mission IGESR : premiers retours de terrain</li> <li>Orientation et représentation des métiers (régions ; académies, établissements : quelles articulations ?)</li> </ul>
05 février 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Familles des métiers</li> <li>Révolution numérique et TVP</li> <li>Retours sur les ateliers de terrain</li> </ul>
25 mars 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Parcours personnalisés</li> <li>Accompagnement des élèves</li> </ul>
27 mai 2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le chef d'œuvre</li> <li>Les diplômes</li> </ul>





# TAUX D'INSERTION

## PROFESSIONNELLE DES JEUNES ISSUS DE LP : UNE PROGRESSION À CONFORTER !

**À** l'image de ces trois dernières années, le taux d'emploi des jeunes sortant de formation en 2018 est en hausse. Cette évolution est particulièrement ressentie pour les diplômés de CAP. Le dernier bilan publié par la DEPP pour 2018 établit toujours une étroite corrélation entre évolution du taux d'emploi des jeunes issus des formations professionnelles et la santé économique du pays. C'est d'ailleurs ce qui est essentiellement mis en valeur pour expliquer cette progression positive.

Sans surprise, l'obtention du diplôme préparé et son niveau déterminent un accès privilégié à un emploi et sur un type de contrat indéterminé. Le fait d'avoir plusieurs diplômes à son CV apporte un gage supplémentaire de compétences favorisant une embauche pérenne.

L'ensemble de ces critères entre aussi en compte pour une entrée dans la vie active vers des emplois qui correspondent au cursus de formation suivie : « 62 % des diplômés trouvent que leur emploi est en adéquation [avec

leur(s) diplôme(s)] contre 38 % des non-diplômés », « quant à la spécialité de formation, (...) ils sont 60 % dans ce cas lorsqu'ils sont diplômés et 35 % pour les non-diplômés ».

Autre point fondamental, l'aspect déterminant du stage en entreprise, au cours de la formation, sur l'ouverture à un contrat d'embauche : « Sept mois après la fin de la formation, 19 % des jeunes en emploi travaillent dans l'entreprise où ils ont effectué leur stage, et ce, quel que soit le niveau de sortie ».

Sur les différents types de contrats, le bilan de la DEPP mentionne une plus forte proportion de jeunes hommes engagés dans l'intérim (26 %) et des jeunes femmes orientées vers du temps partiel : « à la fin d'un bac pro ou d'un CAP ; 40 % des jeunes filles en emploi sont à temps partiel et 20 % des garçons » (écart qui se réduit cependant entre les sexes avec l'élévation du niveau de diplôme).

Enfin, certaines spécialités connaissent une insertion professionnelle plus ra-

pide (54 % dans le domaine « transport, manutention, magasinage » contre 19 % dans le « commerce, vente »). Le permis de conduire continue de creuser une différence considérable pour décrocher un contrat d'embauche : « plus de 30 points séparent le taux d'emploi des jeunes qui ont leur permis (64 % en emploi) de ceux qui ne l'ont pas (33 % en emploi) ».

**À la lecture de ces résultats, le SNETAA-FO se trouve conforté sur le fait que le diplôme doit demeurer la norme en matière d'embauche. Le SNETAA-FO revendique une offre de formations diversifiées et de proximité qui ne se limite pas aux seuls besoins locaux.**

**Le SNETAA-FO poursuit le combat dans toutes les instances réglementaires pour que se maintiennent et se développent des formations initiales sous statut scolaire du CAP au BTS et jusqu'à la licence pro.**



# QUE DEVIENNENT

## LES BACHELIERS PROFESSIONNELS ? EXAMINONS LA « GÉNÉRATION 2007 » !

**L**a note d'information de la DEPP n°19.12, parue en avril, permet de retracer le parcours de formation des 1/5<sup>e</sup> d'élèves, entrés en 2007 en 6<sup>e</sup>, qui ont obtenu un bac pro à l'issue de leur scolarité dans le secondaire (soit 2 fois plus que pour le contingent étudié en 1995).

La moitié de cette promotion n'a connu aucun redoublement de classe. Les situations de redoublement sont majoritairement rencontrées avant l'entrée en 2<sup>de</sup> professionnelle. Le parcours lui-même, jusqu'à l'obtention du bac pro, n'est pas uniforme : « 12 % des diplômés d'un bac pro sont passés par une 2<sup>de</sup> générale et 7 % par un CAP ou un BEP ».

Dans le cadre d'un passage d'une 2<sup>de</sup> générale à la voie professionnelle, la moitié d'entre eux ont repris une 2<sup>de</sup> dans la voie professionnelle avant de parvenir en 1<sup>ère</sup> et obtiennent davantage une mention au terme de leur examen final. Sur l'ensemble des diplômés, légèrement plus de la moitié appartient à des spécialités du secteur tertiaire. Il est, par ailleurs, précisé que « moins de 2 % ont obtenu leur diplôme par la voie de l'apprentissage ».

S'il est rappelé la spécificité du bac pro à ouvrir à la fois sur une insertion professionnelle immédiate et sur une poursuite d'études, c'est particulièrement cette dernière possibilité qui fait l'objet de l'analyse centrale de cette note.

Parmi la moitié des bacheliers qui choisissent de poursuivre leur formation dans le supérieur, les STS sont naturellement plébiscitées (34 %) avec une répartition des 2/3 par voie scolaire et un tiers par apprentissage. Sept pour cent se sont orientés vers une première année de licence dont un peu moins de la moitié par défaut de n'avoir obtenu une place en STS. À

noter que les bacheliers des spécialités du secteur industriel sont davantage enclins à se diriger vers une STS que ceux de spécialités du secteur tertiaire. En revanche, l'autre voie de poursuite de formation de ses bacheliers (13 %) les amène à s'engager dans une filière professionnelle de niveau V (CAP, MC, BEP, DE) ou bien à se relancer dans une autre année de terminale dans une autre série professionnelle ou une formation de niveau équivalent.

Les abandons, liés à l'orientation et la motivation, sont évalués à 8 % dans les 6 mois après l'entrée en STS contre 20 % en 1<sup>ère</sup> année de licence. Ils ne perdent pas pour autant l'idée de reprendre dans une autre voie leurs études dans des délais plus ou moins courts.

Les taux de réussite en BTS en 2 ans sont quasi similaires entre les étudiants sous statut scolaire et les apprentis (51 % et 52 %).

De plus, il est établi que la linéarité du parcours scolaire suivi dans le secondaire impacte plus fortement les bacheliers professionnels que leurs homologues des bacs général et technologique : « Le fait d'avoir redoublé au lycée ou d'être passé par un CAP ou BEP avant une orientation en 1<sup>ère</sup> professionnelle, diminue les chances de continuer des études ».

Cependant, l'obtention d'une mention reste le facteur le plus déterminant d'un engagement à poursuivre ses études et de les conduire à une réussite. Ce critère prime d'ailleurs sur l'environnement sociodémographique de l'élève, son sexe ou encore son parcours scolaire antérieur.

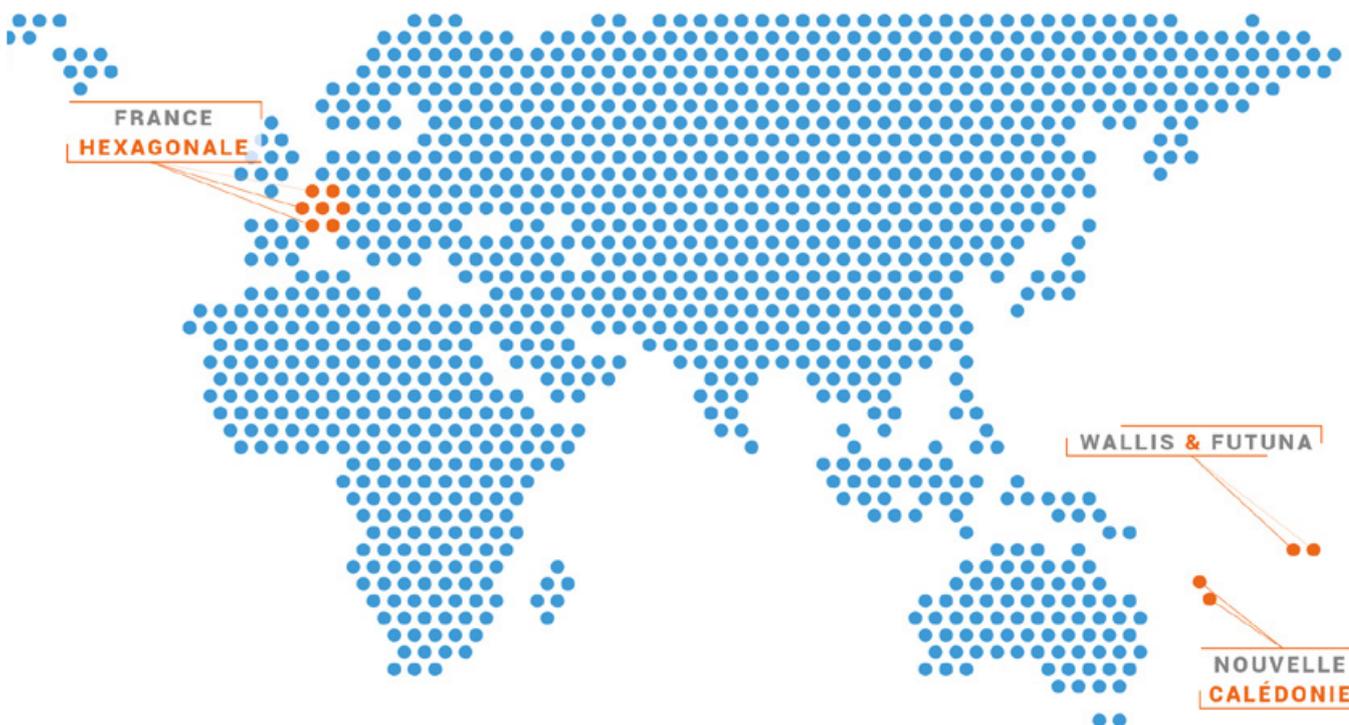
Enfin, pour ceux qui sont entrés directement dans la vie active, 54 % occupent un emploi l'année suivant la réussite à leur baccalauréat.



# PARTIR

## ENSEIGNER EN NOUVELLE-CALÉDONIE ET WALLIS-ET-FUTUNA

De nombreux collègues expriment l'idée de « s'expatrier » loin de la métropole, pour un temps limité ou pour toujours... Nous vous proposons de faire un tour d'horizon des DOM-TOM en commençant ce mois-ci par la Nouvelle-Calédonie et Wallis-et-Futuna, puisque les commissions de mutation pour la rentrée de février 2020 ont lieu actuellement.



### POUR SE SITUER

Située dans l'Océan Pacifique au nord de la Nouvelle-Zélande, la Nouvelle-Calédonie est une collectivité d'outre-mer de 268 000 habitants qui regroupe cinq archipels ou groupements d'îles, le principal étant l'archipel de la Nouvelle-Calédonie avec la Grande Terre et l'île des Pins. Les îles Loyauté sont composées de trois grandes îles : Maré au sud-est, Ouvéa au nord-ouest, Lifou entre les deux.

On compte environ 68 000 élèves, 35 000 dans le primaire et 33 000 dans le secondaire, qui fréquentent un établissement public ou privé : 53 collèges (dont 17 avec SEGPA et 4 GOD – groupements d'observation dispersés), 8 lycées et 14 lycées professionnels.

Le territoire des îles Wallis-et-Futuna est aussi une collectivité d'outre-mer

française, située entre la Nouvelle-Calédonie et Tahiti, formée de trois royaumes coutumiers, dans l'hémisphère sud.

Constitué de trois îles principales Wallis, Futuna et Alofi (non habitée), le territoire a une superficie modeste (124,2 km<sup>2</sup>) pour environ 11 500 habitants. Cependant, avec un solde migratoire négatif associé à une baisse de la natalité, ces îles se dépeuplent depuis 15 ans. Cela entraîne une diminution du nombre d'élèves présents dans les 6 collèges (2 à Futuna) ou les 2 lycées de Wallis (un LGT-LP et un lycée agricole).

### CLIMAT ET CALENDRIER SCOLAIRE

Les îles jouissent d'un climat tropical, avec une saison chaude et humide ou été austral, de mi-novembre à mi-avril et une « saison fraîche » ou hiver austral, de mi-mai à mi-septembre.

Cela explique le calendrier scolaire particulier, puisque la Nouvelle-Calédonie et Wallis ont leurs « grandes vacances » à la saison chaude, ce qui fait que l'année scolaire débute à la mi-février.

### PROGRAMMES SCOLAIRES

Le système éducatif est identique à celui de la métropole, avec néanmoins un calendrier propre des périodes travaillées et de vacances. Les programmes sont aussi sensiblement les mêmes, quelques adaptations sont réalisées pour y intégrer les spécificités culturelles, historiques et géographiques locales.

### CANDIDATER

C'est dans un BO qui paraît généralement en avril que sont indiquées « les modalités de dépôt et de traitement des candidatures des personnels

enseignants ». Les dossiers de candidature, entièrement dématérialisés, sont à constituer sur le serveur (SIAT), souvent dans la première quinzaine de mai.

Les candidatures des PLP pour Wallis sont examinées par une CAPN, où siègent les élus du SNETAA-FO, à la DGRH du ministère, à Paris. Cette année la CAPN a eu lieu le 1er octobre ; 12 candidats (de 8 disciplines différentes) ont été affectés.

Si la demande est la même, la procédure de mise à disposition de la Nouvelle-Calédonie se déroule, elle, en deux phases : une première phase dite « extraterritoriale », en août, à l'issue de laquelle le vice-recteur de la Nouvelle-Calédonie établit la liste des personnels susceptibles d'être retenus ; cette année la commission a eu lieu le 29 août. Seuls 5 postes de PLP étaient réellement proposés pour une mise à disposition – les autres postes étant « réservés » aux collègues néo-titulaires calédoniens ayant leur centre d'intérêt matériels et moraux (CIMM) sur place. Puis, courant octobre, a lieu une seconde phase, « intra-territoriale » visant à affecter les personnels sur poste.

Les élus SNETAA de Nouvelle-Calédonie siègent bien évidemment à tous les groupes de travail et les commissions locales (CAPL) de mutation.

### MISE À DISPOSITION ET SITUATION ADMINISTRATIVE

Une fois le mouvement arrêté, les candidats retenus reçoivent un arrêté ministériel de mise à disposition auprès de la Nouvelle-Calédonie ou d'affectation à Wallis, pour une durée de 2 ans, renouvelable une fois (décret 96-1026). Ils gardent le bénéfice de leur académie d'origine. Ainsi, à l'issue de leur séjour de 2 ou 4 ans, les collègues peuvent faire le choix de demander une mutation au mouvement inter ou de réintégrer, automatiquement, leur académie d'origine. Dans les 2 cas, ils participent au mouvement intra, en sachant que dans le cas du retour dans l'académie d'origine, ils ont une bonification de 1 000 points sur le vœu « tout poste » dans leur ancien département.

### RÉMUNÉRATIONS, INDEMNITÉ D'ÉLOIGNEMENT ET PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

La rémunération correspond au traitement indiciaire brut, augmenté de l'indemnité de résidence et du supplément familial applicable à Paris, multiplié par un coefficient de majoration, déduction faite des cotisations retraite et sécurité sociale. À Wallis-et-Futuna, la valeur de ce coefficient est de 2,05 ; en Nouvelle-Calédonie, entre 1,73 ou 1,94 selon les communes.

De plus une indemnité d'éloignement (I.E) est versée au fonctionnaire re-

cruté en métropole ou en DOM (loi n°50-772), en 2 fractions, en début et en fin de séjour. Pour Wallis, elle est de 9 mois de traitement indiciaire brut ; pour la Nouvelle-Calédonie, de 5 mois. L'indemnité d'éloignement est majorée de 10 % au titre du conjoint et de 5 % par enfant à charge.

Enfin, le versement des frais de changement de résidence (IFCR), qui consiste en la prise en charge d'une partie du voyage et une indemnité forfaitaire, est soumis à une condition de durée de service au sein de l'Éducation nationale d'au moins cinq années, soit en métropole, soit dans un Dom (décret 98-844).

## ADRESSES UTILES

### Coordonnées du vice-rectorat de Nouvelle-Calédonie :

Vice-rectorat, 1 avenue des Frères Carcopino, B.P. G4 – 98848 NOUMÉA Cedex  
Site : [www.ac-noumea.nc](http://www.ac-noumea.nc) | Mail : [ce.dp@ac-noumea.nc](mailto:ce.dp@ac-noumea.nc)

### SNETAA-FO NOUVELLE-CALÉDONIE

Jean-Louis GUILHEM : SNETAA BP 8257 - 98807 NOUMÉA  
Mail : [snetaafoonoumea@gmail.com](mailto:snetaafoonoumea@gmail.com)  
Tél.: (+10h) 00 687 79 91 42

### Coordonnées du vice-rectorat de Wallis-et-Futuna

Vice-rectorat – BP 244 Mata-Utu – 98600 UVEA, WALLIS-ET-FUTUNA  
Site : [www.ac-wf.wf](http://www.ac-wf.wf) | Mail : [rh@ac-wf.wf](mailto:rh@ac-wf.wf)

### SNETAA-FO WALLIS-ET-FUTUNA

Thomas FILITIKA : SNETAA-FO BP 344 - 98600 MATA UTU WALLIS  
Mail : [snetaafowallis@gmail.com](mailto:snetaafowallis@gmail.com)  
Tél.: 00 681 72 09 52

Des renseignements, une question, une interrogation ?

Contactez Muriel WENDLING  
Mail : [snetaaahdf@gmail.com](mailto:snetaaahdf@gmail.com)  
Tél.: 06 89 09 87 77



# GRETA :

## VERS UN CHANGEMENT DES RÈGLES DU JEU ?

**D**ans sa course en avant pour développer l'apprentissage et la volonté d'ouverture à la concurrence de ce juteux marché, chère au ministre Pénicaud, le gouvernement a dernièrement chamboulé les règles en intégrant l'apprentissage aux missions des groupements d'établissements (GRETA) par le décret n°2019-317 du 12 avril 2019. Cela s'est traduit par l'absorption massive des CFA par les GRETA et la création de macrostructures académiques, plaçant les centres de formation et leurs personnels dans une situation plus que jamais périlleuse.

Outre la mise en concurrence des structures existantes non encore intégrées avec ces groupements, ce qui à terme fragilisera l'offre de formation et l'emploi, ce sont les personnels les plus précaires qui, une nouvelle fois, en paieront les conséquences. Rappelons que les contractuels des GRETA sont placés dans une situation inique au regard des titulaires par le décret n°93-412 du 19 mars 1993 relatif aux personnels contractuels du niveau de la catégorie A exerçant en formation continue des adultes car ils doivent 810 heures au lieu de 648 heures. Les contractuels exerçant en apprentissage, eux, sont régis par le décret plus général n°81-535 du 12 mai 1981 relatif au recrutement de professeurs contractuels qui pose comme principe que « la durée moyenne du service hebdomadaire exigible des professeurs contractuels est la même que celle imposée aux professeurs titulaires occupant des emplois correspondants ».

Une question se pose dès lors, et non des moindres. En intégrant les CFA aux GRETA, ne met-on pas directement en concurrence des personnels régis par des décrets différents ? Avec un différentiel de 152 heures de face-à-face pédagogique, le calcul se fait

assez vite. Une expérimentation en toute illégalité pour aligner tous les intervenants sur 810 heures est d'ailleurs en cours dans l'académie de Marseille, et qui plus est sans aucune contrepartie. Le ministère, lors d'une réunion au mois de juillet, a de plus soumis à notre analyse un projet de décret visant à modifier celui de 1993 en y intégrant les missions d'apprentissage pour les personnels exerçant en formation pour adultes.

Cela ne résoudra pas le problème des contractuels CFA sous contrat, puisque leur obligations de service resteraient les mêmes. Il est fort à parier que ces derniers se verront proposer – voire contraints – de signer des avenants dégradant les clauses contractuelles si ce décret voit le jour. Et, au vu de la réticence légitime des PLP face à l'apprentissage, il ne serait pas étonnant que ce soit l'ensemble des contractuels exerçant en lycée professionnel qui se voit proposer de tels avenants. Cela serait inacceptable pour le SNETAA-FO !

Bien entendu, ces changements étant substantiels, ils constituent un motif légitime pour refuser. Ce refus se transformerait alors en licenciement avec la possibilité de demander une indemnité. Si à cela on ajoute la décision du Conseil d'État du 24 juillet 2019 venue préciser à la demande d'indemnisation d'un agent que les contractuels d'un GRETA sont « des agents de l'établissement public d'enseignement « support » de ce GRETA et non des agents de l'État », bien que relevant « pour leur gestion de règles applicables aux agents non titulaires de l'État », ce sont les GRETA, en cas de fronde collective, qui pourraient se voir dans une situation délicate.

En tant que première organisation syndicale de l'enseignement professionnel, le SNETAA-FO a exprimé au ministre son inquiétude face à cette

situation puisque cette extension des obligations de service verrait l'aggravation des conditions de travail des plus précaires. Il demande le respect du principe de parallélisme des droits et devoirs entre agents, le respect du principe d'égalité et continuera de se battre en ce sens. En cas de problème, il invite tous les contractuels à prendre attache avec les représentants locaux ou académiques afin d'être et accompagner et défendus.

**Plus que jamais, le SNETAA-FO reste le syndicat des contractuels de la formation professionnelle, du respect de leurs conditions de travail et du combat pour leur reconnaissance.**



[ CPE ]

# IMPORTANCE

## DES INTERNATS POUR LES LYCÉENS DE SECTION PROFESSIONNELLE

Une note de la DEPP a clos l'année scolaire sur un bilan des élèves en internat à la rentrée 2018. Avec 12,7 %, les lycéens professionnels sont les plus nombreux à choisir ce mode de fonctionnement pour suivre leur année scolaire (5,9 % en LEGT). Sur la partie collège, les élèves de Segpa représentent également le plus fort contingent d'internes (2,8 %).

Dans le détail, il est constaté que les CAP (13,8 %) sont plus souvent internes que les bac pro (12,6 %). Les sections spéciales qui engagent généralement les élèves en internat, quel que soit le type d'établissement, génèrent une proportion d'inscriptions dans les séries professionnelles plus importantes : « section langues régionales, binationales et européennes (pas moins de 20 %), section sportives (45,1 %).

Les établissements professionnels publics accueillent davantage d'internes que leurs homologues du privé (13,4 %

contre 10,2 %). Il est signalé que, dans le cas précis des élèves de lycée professionnel, le nombre d'internes augmente avec la situation sociale des familles : « de 11 % d'internes chez les élèves d'origine sociale défavorisée [...] à 16,6 % chez ceux d'origine très favorisée ». En revanche, les filles sont plus souvent internes dans les établissements de formations générales et technologiques (6 %) que les garçons (5,7 %), ceux-ci

prédominant en LP.

**Le SNETAA-FO souhaite le développement de l'offre d'internat pour les lycées professionnels afin de faciliter leur mobilité géographique et encourager une orientation plus réfléchie et choisie que contrainte par la proximité du domicile familial.**



# BRÈVES

## 01. « CITÉS ÉDUCATIVES » POUR UN AVENIR PLUS RADIEUX

Un coup de pouce financier de 100 millions d'euros été programmé sur trois ans en faveur de 80 communes en zone prioritaire labellisées « cités éducatives ». La création de ces cités a été inspirée du rapport Borloo présenté au gouvernement en 2018.

Le but de ce label est de favoriser la synergie de l'ensemble des acteurs locaux (associatifs, sportifs, culturels, économiques...) sur des projets encadrant la vie des jeunes. La lutte contre le décrochage scolaire reste en ligne de mire. Un fléau dans ces zones particulièrement sensibles dès les plus jeunes années de la scolarité.

Le SNETAA-FO revendique le retour dans l'éducation prioritaire des établissements qui s'y trouvaient jusqu'en 2015 ainsi que l'entrée de tous les établissements qui en font la demande.



## 02. EFFECTIFS ESPE

Dans une enquête menée sur les effectifs en ESPE en 2018-2019, les services statistiques de l'Éducation nationale notent une baisse par rapport aux chiffres des années scolaires précédentes. Cette régression touche plus particulièrement les effectifs de 2<sup>e</sup> année de formation (- 5 % contre - 1,3 % en 1<sup>ère</sup> année). Les formations vers le 2<sup>d</sup> degré constituent 43 % des inscrits en ESPE.

Cette enquête revient sur certaines caractéristiques des effectifs des postulants aux métiers de l'enseignement avec une féminisation majoritaire et une domination des bacheliers généraux (1,8 % de bacheliers professionnels).

L'inscription en 1<sup>ère</sup> année de master MEEF n'est pas forcément l'aboutissement immédiat d'un parcours universitaire, ce dernier pouvant ne pas non plus être spécifiquement tourné vers l'enseignement, puisque « plus d'un étudiant sur 4 n'était pas inscrit à l'université » précédent son entrée en ESPE. En revanche, c'est davantage le cas en 2<sup>e</sup> année avec 80 % d'entre eux.

### 03. UN CORPS D'INSPECTION VRAIMENT GÉNÉRAL ! FUSION DES CORPS OU CORPS EN FUSION ?

Au début du mois d'octobre devrait voir le jour l'Inspection générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche (IGESR), fruit de la fusion de quatre inspections générales : Inspection générale de l'Éducation nationale (IGEN), Inspection générale de l'Éducation nationale et de la Recherche (IGAENR), Inspection générale de la Jeunesse et des Sports (IGEJS) et Inspection générale des Bibliothèques (IGB).

Pas encore d'acte de naissance officiel, mais une feuille de route a déjà été définie lors du séminaire de rentrée des inspecteurs généraux, le 3 septembre 2019 : contrôle, évaluation, expertise, conseil. Pour les missions de lancement de cette nouvelle organisation, les réformes concernant l'École de la confiance, la réforme des lycées ou le suivi de Parcoursup devraient constituer des thèmes de choix. La volonté d'action se veut à la hauteur des nouveaux enjeux de l'encadrement éducatif de la jeunesse dans son acception la plus générale.

Espérons que le rôle des LP ne sera pas négligé dans ce magma de champs d'études en fusion.

### 04. LA SAGA DU CNESCO ENFIN TERMINÉE

Après la version originale du CNESCO créée en 2013, une version 2 a finalement amorcé sa poursuite avant la fin de la dernière année scolaire. Ainsi le Centre national d'évaluation du système scolaire a vu effectuer un léger changement de son nom sans perturber pour autant son acronyme initial. Le « E » d'évaluation s'efface au profit d'un « E » pour « études ».

La possibilité de la disparition de cette institution avait fait couler beaucoup d'encre. Elle a ainsi opéré une simple translation pour œuvrer dans le cadre d'une chaire créée au CNAM. Sa mission reste inchangée et devrait donner lieu, d'ici à la fin du premier trimestre de cette année scolaire, à une série de rapports... d'évaluation ! Le changement dans la continuité ou la persistance de la mémoire ?

### 05. BUDGET DE L'ÉTAT 2020

Sujet de toutes les inquiétudes depuis les annonces répétées de suppressions massives de postes dans la fonction publique d'État, la présentation du projet de budget pour 2020 annoncerait au final une suppression de 47 postes. Pour le coup, l'objectif présidentiel des 120 000 postes en cinq ans passerait pour un mauvais cauchemar. Du moins, pour un temps...

Cependant, ce solde de 47 postes apparaît comme le résultat de suppressions et de créations. Le renfort de postes devrait renflouer en priorité les forces de sécurité, la justice et l'armée. Les coupes d'effectifs ciblent les ministères de l'Action et des Comptes publics, comme l'avait déjà annoncé G. Darmanin, de l'Économie et des Finances, ainsi que celui de la Transition écologique et solidaire. Quant à l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur, ils ont été qualifiés de « sanctuarisés » avec la promesse de ne pas subir de pertes d'effectifs... Or, avec les annonces de transformation de la fonction publique, la méfiance est de mise sur la nature des postes qui seront alloués.

Le SNETAA-FO dénonce ces prévisions de recours à plus de contractuels dans des conditions précaires en lieu et place des titulaires. Le SNETAA-FO demande l'ouverture de concours dans toutes les disciplines de PLP et pour les CPE.

## LE SAVIEZ-VOUS ?

En cette année importante de débats sur la réforme de la voie professionnelle, les publications sont nombreuses et la sphère médiatique en effervescence. C'est pourquoi nous proposons à tous nos adhérents qui le souhaitent de recevoir la revue de presse hebdomadaire du SNETAA-FO. Cette sélection d'articles est réalisée afin de permettre un éclairage sur les thématiques d'actualité, non seulement sur les questions de l'enseignement professionnel mais aussi sur tous les sujets connexes à l'Éducation nationale, la fonction publique, susceptibles de nous intéresser.

Pour recevoir cette revue de presse, il vous suffit de nous transmettre le bordereau suivant dûment complété.

Je souhaite recevoir, par mail, la revue de presse hebdomadaire du SNETAA-FO.

**Nom** : .....

**Prénom** : .....

**Académie** : .....

**Mail** : .....

.....



**TOUS  
MOBILISÉS**

**POUR DÉFENDRE  
LA FONCTION PUBLIQUE  
ET LES RETRAITES**

# MERCI PATRON !

Quelques jours avant la rentrée scolaire, le ministre Blanquer s'est répandu sur les ondes et les écrans en annonçant pour 2020 que les professeurs engrangeront 300 € bruts d'augmentation « en moyenne ». Ce qui reviendrait à 25 € par mois, soit 17 € nets, toujours en moyenne.

Le ministre a oublié d'expliquer qu'il s'agit en fait d'un effet retard du protocole PPCR du gouvernement Hollande, protocole dont la mise en œuvre avait été suspendue pendant une année.

La pseudo-revalorisation PPCR repose sur deux leviers : l'augmentation du nombre de points attribués à certains échelons de la carrière d'une part, allant par exemple, de 0 pour les certifiés 2ème échelon classe normale (soit zéro euro), à 11 points supplémentaires pour les certifiés hors-classe au 4ème échelon (soit 52 euros mensuels bruts supplémentaires). D'autre part, la création, en 2017, d'un nouveau grade, la classe exceptionnelle aboutit, pour une infime minorité de personnels à une augmentation de moins de 180 € bruts pour les mieux lotis.

Pour résumer : il n'y en aura pas pour tout le monde et tout était déjà prévu et budgété.

C'est à ce même protocole PPCR – dont le ministre Blanquer popularise les miettes – que les fonctionnaires doivent la pérennisation du blocage du point d'indice (bloqué depuis 10 ans). Les personnels de l'Éducation nationale

lui doivent aussi la généralisation des « entretiens de carrière » instituant l'arbitraire dans les évolutions de carrière et les rémunérations.

Encore faudrait-il soustraire de ces annonces l'augmentation des retenues pour pension civile, abusivement appelées « cotisations » puisque les pensions des fonctionnaires sont inscrites au budget de l'État. Ces pseudo-cotisations sont en réalité un impôt qui n'a cessé d'augmenter. De 7,85 % en 2011, il est passé à 11,10 % en 2020 !

Ce qui explique que PPCR ou pas, certains verront leur salaire stagner voire baisser au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

La FNEC FP-FO avec la fédération générale des fonctionnaires Force Ouvrière (FGF-FO) revendique 18 % d'augmentation de la valeur du point d'indice qui doit être immédiatement débloqué. C'est avec cette revendication que la FNEC FP-FO entrera dans les discussions annoncées par le gouvernement sur les rémunérations des enseignants. Pour FO, les personnels de l'Éducation nationale sont fonctionnaires d'État et ils doivent le rester.

## CE QUE LE MINISTRE NE VOUS DIT PAS :

**400 euros par MOIS en moins de pouvoir d'achat : c'est l'effet conjugué du gel du point d'indice et de l'inflation depuis 2000, pour un personnel de catégorie A !**



[ HUBERT RAGUIN ]  
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL  
FNEC-FP-FO

## FESTIVAL

Chaque année dans le domaine du château de Chaumont-sur-Loire, une trentaine d'artistes et de paysagistes venus du monde entier réalisent des jardins contemporains sur un thème précis. Toutes les installations paysagères évoluent durant les 6 mois de leur exposition, la règle du jeu voulant que la beauté du jardin atteigne son apogée en automne. Mais juin étant le mois des jardins, une visite avant l'été reste idéale pour qui veut profiter des floraisons au maximum.

### À DÉCOUVRIR À CHAUMONT-SUR-LOIRE

Festival international des jardins

**QUAND :**  
jusqu'au 03 novembre 2019



## MUSIQUE

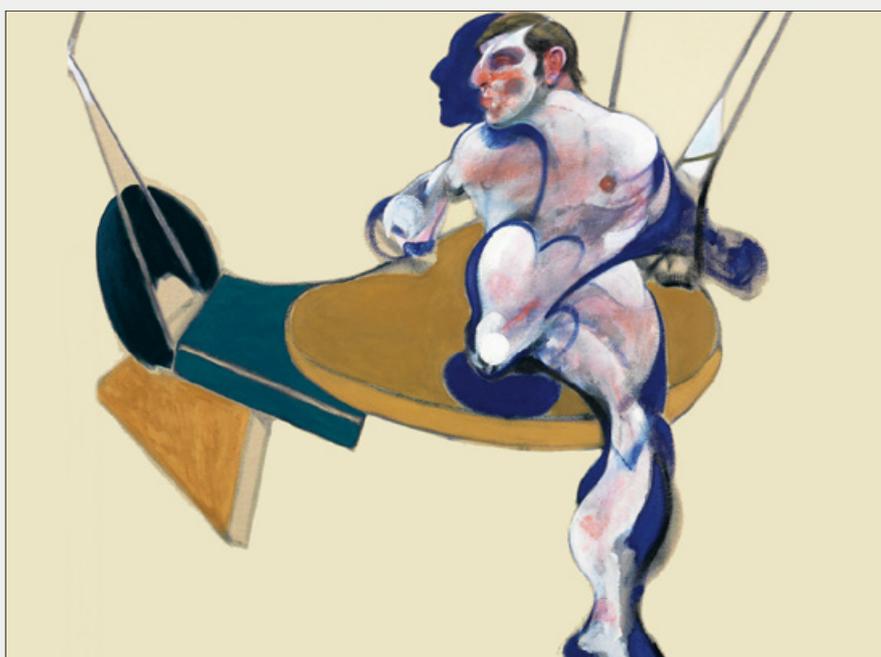


### À DÉCOUVRIR À CLERMONT-FERRAND

Avec plus de 120 000 spectateurs accueillis en 30 ans, Jazz en tête est devenu LE festival incontournable de l'automne.

**QUAND :** du 21 au 26 octobre 2019

## BACON EN TOUTES LETTRES

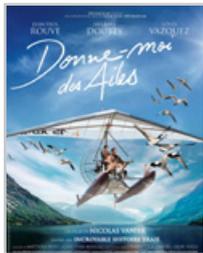


### À DÉCOUVRIR À PARIS

[CENTRE GEORGES POMPIDOU]

C'est l'un des plus grands artistes du XXe siècle, l'un des artistes les plus chers au monde. Pourtant, Francis Bacon n'avait pas été exposé à Paris depuis 23 ans. Ne sont réunis ici que des chefs-d'œuvre de l'artiste, réalisés dans les 20 dernières années de sa vie (1971-1992), Une soixantaine d'œuvres dont 12 triptyques, du jamais-vu !

**QUAND :**  
jusqu'au 20 janvier 2020



## DONNE-MOI DES AILES

Christian, scientifique visionnaire et son fils, adolescent obnubilé par les jeux vidéos, pour qui l'idée de passer des vacances en pleine nature est un cauchemar. Pourtant, ils vont se rapprocher en voulant sauver une espèce en voie de disparition. Commence alors un incroyable et périlleux voyage...

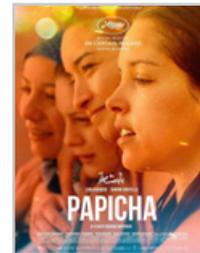
EN SALLES LE 09 OCTOBRE 2019



## CHAMBRE 212

Après 20 ans de mariage, Maria décide de quitter le domicile conjugal. Une nuit, elle part s'installer dans la chambre 212 de l'hôtel d'en face. De là, Maria a une vue plongeante sur son appartement, son mari, son mariage. Elle se demande si elle a pris la bonne décision. Bien des personnages de sa vie ont une idée sur la question, et ils comptent le lui faire savoir..

EN SALLES LE 09 OCTOBRE 2019



## PAPICHA

Alger, années 90. Nedjma, 18 ans, étudiante, rêve de devenir styliste. A la nuit tombée, elle se faufile à travers les mailles du grillage de la Cité Universitaire où elle habite pour rejoindre la boîte de nuit où elle vend ses créations aux «papichas» bravant ainsi tous les interdits de son pays.

EN SALLES LE 09 OCTOBRE 2019

### MONTARGIS



MUSÉE GIRODET

#### GIRODET FACE À GÉRICAULT

Pour sa grande réouverture, le musée Girodet fait fort ! L'exposition de l'année se concentre sur le Salon de 1819 et le choc des titans : Géricault choque et Girodet éblouit.

Jusqu'au 12 janvier 2020

### RODEZ



MUSÉE SOULAGES-RODEZ

#### YVES KLEIN, DES CRIS BLEUS...

Si l'art monochrome de Pierre Soulages se caractérise par le noir, celui d'Yves Klein s'identifie quant à lui par le bleu. À couper le souffle. Avis aux chanceux de la région !

Jusqu'au 03 novembre 2019

### MOULINS



MUSÉE ANNE-DE-BEAUJEU

#### LA SCULPTURE BOURBONNAISE

Partez à la découverte des chefs-d'œuvre réalisés par les « imagiers ». Des commandes princières au destin souvent chaotique de ces sculptures jusqu'à leur restauration, tout vous est dévoilé !

Jusqu'au 08 mars 2020

### CORSE



MUSÉE DE BASTIA

#### CORSICA IMPÉRIALE (1851-1870)

Le régime impérial de Napoléon III a constitué un tournant majeur pour la Corse. Avec plus de 250 œuvres et objets historiques, le parcours reconstitue le lien singulier que l'empereur a tissé avec l'île.

Jusqu'au 21 décembre 2019

### ROUEN



MUSÉE DES BEAUX-ARTS

#### SO BRITISH !

Un univers poétique qui dépeint avec humour la condition humaine. 10 chefs-d'œuvre de la collection Pinault avec Gilbert & George, Damien Hirst, Nigel Cooke, pour n'en citer qu'eux. *So british !*

Jusqu'au 11 mai 2020

### COGNAC



FONDATION MARTELL

#### L'OMBRE DE LA VAPEUR

Un ensemble de formes élaborées dans un fin voile de métal, véritables nuages suspendus sur lesquels sont projetées des particules blanches en mouvement. Une expérience à ne surtout pas manquer.

Jusqu'au 31 octobre 2019



# QUAND LE SALAIRE

## DES PROFS FRANÇAIS DANSE LE LIMBO AVEC LA MOYENNE DE L'OCDE

**U**ne nouvelle publication des « Regards de l'Éducation 2019 » de l'OCDE redonne un coup de projecteur sur la situation des enseignants en France par rapport à leurs homologues étrangers. Cette comparaison est souvent établie dans les médias et aboutit à des raccourcis sur la florissante situation des enseignants français. Qu'en est-il vraiment ? Les éléments étudiés et les situations sont-ils comparables ?

Le résultat avancé en première lecture montre un salaire des enseignants français « plus élevé que la moyenne de l'OCDE » (51 007 \$ contre 45 803 \$). Cependant, le

mode de calcul retenu ne prend pas en considération les différences de corps, de grade, d'ancienneté. Si l'on considère l'échelle des salaires selon ces éléments du statut des personnels enseignants, le constat est beaucoup moins glorieux (39 320 \$ après 15 ans de carrière en France contre 49 804 \$ pour la moyenne de l'OCDE).

Les salaires se retrouvent allégrement sous la barre symbolique de la moyenne de l'OCDE et cela selon tous les salaires statutaires. Remises dans leur contexte, les comparaisons sont déjà beaucoup moins favorables. Et les écarts se creusent avec l'ancienneté de carrière. On comprend

mieux comment la manipulation des chiffres met en porte-à-faux les revendications salariales des enseignants français.

Les modalités d'avancement du PPCR ont eu pour effet de ralentir l'avancement de carrière de nombreux enseignants sans leur apporter une véritable revalorisation indiciaire.

Le SNETAA-FO exige l'abrogation du PPCR et demande l'ouverture immédiate de négociations pour une réelle revalorisation de carrière pour tous. Le SNETAA-FO se battra pour amener la rémunération des enseignants au plus haut dans ce classement de l'OCDE.



**LIRE L'AP MAGAZINE,  
C'EST DÉJÀ AGIR !**



**SOUTENEZ LE SNETAA-FO ET DÉFENDEZ  
L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL : ADHÉREZ !**