

LAP

MAGAZINE

meta9
FO

64 ans

VOIE PRO

ET SI L'IPS PERMETTAIT AU LP
DE DEVENIR PRIORITAIRE

DROITS DES FONCTIONNAIRES

DROIT DE GRÈVE : QUELQUES RAPPELS

PSYCHOLOGIE

LES FINS DE CARRIÈRE DIFFICILES

RÉMUNÉRATION

LE PACTE ENSEIGNANT

ET + ENCORE

CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

DÉTAILS ET SIMULATIONS

LA TRIBUNE

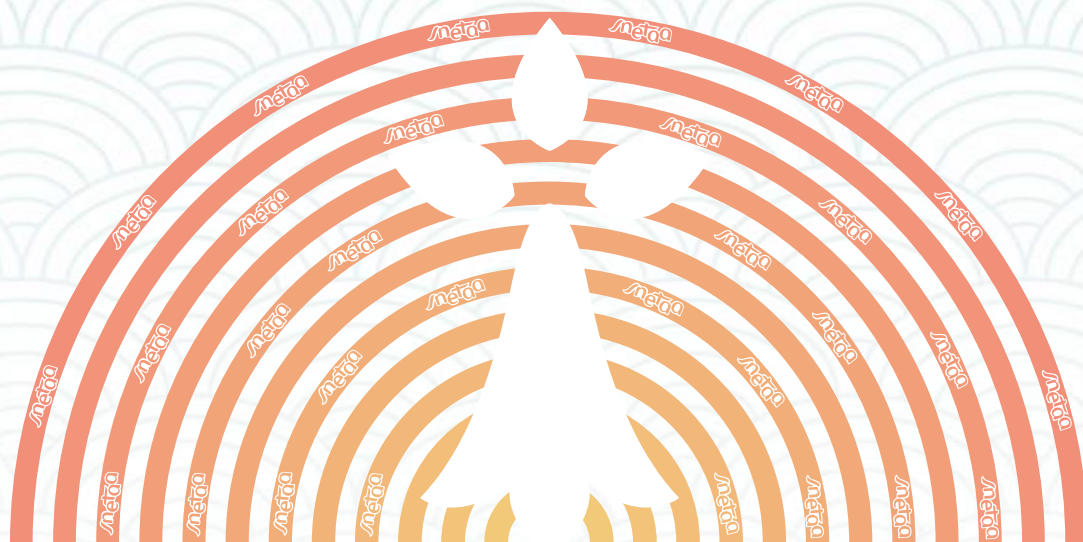
RÉFORME DES LYCÉES PRO : ÉBRIÉTÉ
IDÉOLOGIQUE ET BORDELISATION

CARTE BLANCHE

DANIEL BLOCH : RÉFORMER OUI
MAIS DE FAÇON COHÉRENTE

CONTRACTUELS

ATTRIBUTION DES INDEMNITÉS REP/REP+
AUX AESH ET AUX AED



TREGASTEL

CONSEIL NATIONAL SNETAA-FO

DU 4 AU 6 AVRIL 2023

ÉDITO

EDILLO

PLP, UN CORPS EN VOIE D'EXTINCTION ?

Nous devons amplifier la bataille contre le projet de réforme des retraites pour faire reculer le gouvernement. C'est possible ! Alors que les gens sont éreintés de devoir survivre dans une période de forte inflation, qu'il y a une perte de sens du métier de PLP quand la ministre tente de nous culpabiliser sur les décrochages scolaires et les difficultés d'insertion des jeunes, qu'elle promet une réforme de l'enseignement professionnel qui a pour terreau idéologique la privatisation de l'enseignement pro, le SNETAA mène de front tous ces combats. Il n'a cessé de dénoncer les attaques et de proposer d'autres alternatives en étant une réelle force de propositions.

Car l'axiome va finir par être simple : pas d'élèves = pas de profs !

L'État et les Régions s'engagent dans le démantèlement des lycées professionnels : 9 LP sur 10 à Paris qui disparaissent, 10 LP dans le Grand Est ; la région vient d'annoncer les fermetures brutales de lycées professionnels pourtant bien ancrés dans leur région et dans les métiers. Les collègues ne s'y attendaient pas : quand les locaux ont été rénovés, que les PLP se sont engagés dans des nouvelles formations pour proposer un plus grand éventail de diplômes... eh bien « État et Régions » se mettent d'accord pour les fermer ! C'est injuste. C'est brutal. Le SNETAA avait mis en garde collègues et familles. Ce n'est que le début. Tous les PLP, toutes les familles et leurs enfants sont concernés. C'est maintenant qu'il faut agir.

Il ne suffit pas de dénoncer mais de défendre son emploi en proposant une alternative viable, et redonner une chance à toute une jeunesse que le collège unique a abandonné. Pour redonner le goût de l'effort, pour répondre aussi aux entreprises qui ont tant de difficultés à recruter des salariés qualifiés, pour assurer à chacun sa place dans notre pays. C'est-à-dire sans que quiconque ne se sente relégué, incompris voire méprisé.

Au SNETAA, nous réclamons une réforme de l'enseignement professionnel. Mais pas celle-ci ! Pas celle de la ministre Grandjean qui mettra l'enseignement professionnel initial public et laïque à genoux si on la laisse faire. Ce ne sera pas faute d'avoir prévenu... Ce ne sera pas faute d'avoir mené le combat – souvent seuls. Ce ne sera pas faute d'exiger une vraie réforme qui donne les moyens à l'École pour assurer à chaque jeune, selon ses moyens et ses talents, d'accéder à une élévation de la qualification. J'ai trop connu les combats de façade contre la régionalisation des TOS où tout le monde se donnait bonne conscience en usant de vocabulaire le plus dur pour dénoncer sans se donner les moyens d'arrêter la mécanique. Avec la conclusion connue : démantèlement du corps de fonctionnaire d'État des TOS, régionalisation, contractualisation massive, fin du statut. Nous pouvons être certains que nous bénéficierons aussi de toute la « solidarité de communiqués » des uns et des autres. « Aux mêmes causes, les mêmes effets ». Les PLP ne peuvent compter que sur eux-mêmes avec leur organisation historique, le SNETAA-Fo, pour mener campagne, dénoncer, agir, se mobiliser, proposer et être la source d'un renouveau prometteur pour l'enseignement professionnel. Le SNETAA est votre outil qui se réinvente chaque jour, à votre service, pour vous représenter. Mais il ne peut rien sans vous.

Le diagnostic est clair et annoncé d'avance si nous ne menons pas un combat qui utilise tous les moyens pour empêcher cette casse.

Pour recouvrer du sens dans notre métier, imaginer les nouveaux diplômes de demain, redonner les bases scolaires et culturelles aux jeunes qui nous arrivent post-3e, réenchanter tout simplement notre vie de PLP et promettre un avenir meilleur à la jeunesse, **le SNETAA, avec tous ses militants, s'engage et mène cette bataille. Et vous ?**



Pascal VIVIER
Secrétaire général

SOMMAIR



IAP
MAGAZINE

L'AP N° 602
EST UNE PUBLICATION DU
SYNDICAT NATIONAL
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ACTION AUTONOME FORCE OUVRIÈRE

RÉDACTION

SNETAA-FO 417 Bureaux de la Colline 92213 SAINT-CLOUD Cedex

Tél.: 01 53 58 00 30 | snetaanat@snetaa.org

CPPAP 0125 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

Secrétariat de rédaction : Fabienne YORO

Couverture et montage graphique : Tony GIRARDIN

Illustrations : Colm, Zaïtchick, Alice CAROÇA

Images : 123rf.com, SNETAA-FO © | Imprimé en France



ACTUALITÉS	06
PROJET DE RÉFORME DE LA VOIE PRO : QUAND LE VIDE RENCONTRE LE NÉANT	
DROITS DES FONCTIONNAIRES	08
DROIT DE GRÈVE : QUELQUES RAPPELS	
VOIE PRO	09
ET SI L'IPS PERMETTAIT AU LP DE DEVENIR PRIORITAIRE	
PSYCHOLOGIE	10
LES FINS DE CARRIÈRE DIFFICILES	
LA TRIBUNE	12
RÉFORME DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL : ÉBRIÉTÉ IDÉOLOGIQUE ET BORDELISATION	
EN COUVERTURE	16
CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES : DÉTAILS ET SIMULATIONS	
CARTE BLANCHE	21
DANIEL BLOCH - RÉFORMER LE COLLÈGE ET L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL : OUI, MAIS DE FAÇON COHÉRENTE	
RÉMUNÉRATION	24
LE PACTE ENSEIGNANT : ENCORE UN MARCHÉ DE DUPES !	
CONDITIONS DE TRAVAIL	25
COVID : FIN DE LA SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE ET DE L'AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE	
CARRIÈRE	26
LE DÉTACHEMENT	
PERSONNELS	27
CPE : FOUILLE ET CONFISCATION D'OBJET ; DDF : ORGANISATION DES EXAMENS ; CONTRACTUELS : ATTRIBUTION DES INDEMNITÉS REP/REP+ AUX AESH ET AED, UNE INJUSTICE PRESQUE LEVÉE	
OUTRE-MER & ÉTRANGER	31
LA GUADELOUPE A BESOIN DE TOUS SES POSTES ; LA RETRAITE DANS LES OUTRE-MER	
BRÈVES	32
CULTURE	33

PROJET DE

RÉ FOR ME

DE LA VOIE PRO :
QUAND LE VIDE
RENCONTRE LE NÉANT

Le SNETAA-FO ne s'y était pas trompé et la ministre Grandjean l'a confirmé quand elle a fait l'annonce, fin janvier, des propositions issues des groupes de concertation chargés de réfléchir sur la manière de réformer la voie pro. Des centaines de propositions ont achevé de nous convaincre que ce projet est inutile, creux, indigent.

Il est même néfaste car il consiste à développer à tout crin l'apprentissage, à vider nos lycées professionnels du vivier naturel de leurs élèves, à créer sans le dire du « larbinat ». Tout ceci n'a donc servi à rien, tout ce battage médiatique a engendré du vide, tous les participants à cette farce se sont complu dans le néant.

FAUT-IL S'INTÉRESSER AU CONTENU DE CES PROPOSITIONS ?

Certainement pas ! Les thèmes qui y sont abordés confinent aux évidences, montrent combien les décideurs sont hors-sol, appuient l'idée que tout a été décidé en amont, au mépris de la représentation des PLP, au mépris du premier syndicat du secteur, le SNETAA-FO.

Il n'y a donc rien à attendre de ces propositions, d'autant que la ministre Grandjean n'est pas tenue de les suivre ; ainsi, tout et son contraire peut être décidé.

Nous avons déjà exposé quels dangers cachait cette volonté de réformer la voie pro, de la détruire en fait. C'est pourquoi le SNETAA-FO ne commentera pas ces propositions. S'il le faut, devant la ministre, puisque le ministre Ndiaye s'est définitivement détourné de ce chantier, nous rappellerons nos mandats, celui des PLP, le projet qui doit améliorer cette formidable voie qu'est l'enseignement professionnel.

Le SNETAA-FO reste dans la cohérence de son projet pour les jeunes qui nous sont confiés. Le pays a besoin de main d'œuvre qualifiée, il va inventer les métiers de demain et la voie professionnelle, dans ses lycées professionnels, SEGPA et EREA, doit pouvoir y répondre. Pourtant, la France est dans ce domaine à la traîne.

Elle néglige l'Éducation nationale, elle n'a plus foi en ses professeurs ni en son institution quand elle ne se penche pas sérieusement sur les moyens qu'elle peut se donner pour former sa jeunesse. On en veut pour preuve le nombre de diplômes créés par France compétences, la mal nommée : zéro ! De plus, ne compter que sur une main d'œuvre étrangère pour occuper les fameux « métiers en tension » est la démonstration pitoyable que nos dirigeants ont perdu la foi à l'égard des jeunes qui nous arrivent après le collègue.

Il faut redonner espoir dans notre jeu-

nesse, parfois déboussolée, il faut lui donner de l'École, de quoi croire en son avenir. Il faut réaffirmer que les PLP sont des spécialistes de l'enseignement des métiers, qu'ils sont à leur place à l'École, qu'ils ne se transformeront pas en simple courroies de transmission des entreprises qui ne sont là que pour donner des jobs et non se substituer aux enseignants et aux enseignements.

Sous le précédent mandat du Président Macron, la voie professionnelle dans l'Éducation nationale était considérée comme une voie d'excellence ; les indicateurs aujourd'hui la plongent dans la déchéance.

Le SNETAA-FO s'est mobilisé avec succès, même quand il était seul, pour manifester son soutien inébranlable aux LP, aux PLP, aux élèves que nous formons ; cette lutte mérite d'être menée jusqu'à son terme !



DROIT DE GRÈVE

QUELQUES RAPPELS

On définit classiquement la grève comme « la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles ». Il doit faire l'objet d'un dépôt de préavis par une organisation syndicale représentative au niveau national et entraîne normalement l'ouverture de négociations. L'employeur ne peut de manière unilatérale imposer la fin du mouvement quand bien même il remette en cause la légitimité de celui-ci ou considère les revendications comme irréalisables ou atteintes. Il ne peut contraindre les agents à reprendre au prétexte que le mouvement se serait éteint. Tant que le préavis court, un agent, même seul, peut continuer de faire grève.

LES LIMITATIONS ET RESTRICTIONS DU DROIT DE GRÈVE

Tous les modes d'action ne sont pas autorisés dans la fonction publique : les formes de grève dites tournantes par secteurs ou catégories pour ralentir les services, la grève politique qui ne s'appuierait pas sur des revendications professionnelles ou encore la grève de blocage sont interdites. Attention ! la grève perlée par des arrêts courts et répétés n'est pas une forme reconnue de grève, celle du zèle qui consisterait par exemple à surnoter les élèves non plus. Elles constituent en réalité pour l'administration des fautes susceptibles de donner lieu à sanctions disciplinaires.

Le droit de certains personnels est modulé pour ce qui concerne l'obligation de déclaration. Si aucun PLP n'est tenu de déclarer son intention de faire grève, ni de s'inscrire sur une liste ou de signer un papier, même a posteriori, c'est à

l'administration de constater que l'agent était effectivement en grève.

LES CONSÉQUENCES DE L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE

Aucune sanction ne peut être prise contre un agent gréviste pour cette raison, seules des retenues financières peuvent être opérées par l'employeur pour absence de service fait. De manière totalement injuste, l'opération donne lieu à une retenue indivisible d'1/30e du traitement. Que l'on cesse de travailler une ou huit heures, la retenue sera d'une journée. Le calcul se fait sur l'ensemble de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence, primes et indemnités. Pour les primes calculées annuellement, comme les HSA, une moyenne mensuelle des versements doit être effectuée, en l'occurrence la retenue par jour de grève doit être d'1/270e sur le montant annuel des HSA puisqu'elles ne sont payées que pendant 9 mois. Toutefois, le supplément familial de traitement est intégralement maintenu et les remboursements de frais n'entrent pas dans le calcul de la retenue. De plus, celle-ci ne doit pas dépasser la quotité saisissable de la rémunération qui se calcule par tranche des revenus des 12 derniers mois. La retenue peut également s'étaler sur plusieurs mois. Elle doit normalement vous être signifiée sur le document de service non fait. C'est le supérieur hiérarchique qui remonte le nombre de jours non travaillés. À savoir que le Comité européen des droits sociaux vient de dénoncer cette

règle du 1/30e ; reste à voir si et comment l'administration et surtout les juridictions françaises s'en saisiront ou non.

Quid de l'arrêt « Omont » ? Arrêt célèbre du conseil d'État en 1978, il a été traduit en 2003 dans une circulaire par l'administration. Elle valide le principe de la retenue depuis le premier jusqu'au dernier jour de service non fait, y compris les jours habituellement non travaillés tels que le samedi ou le dimanche. Elle ne s'applique heureusement pas dans toutes les académies de la même manière. Par exemple, si un agent est en grève le vendredi et le lundi, l'administration peut comptabiliser les samedi et dimanche ou le mercredi, si elle constate que vous n'avez pas repris le service. Et comme l'agent doit montrer son intention de ne plus faire grève par une reprise du travail, il est difficile à l'administration de faire le constat de cette volonté de reprendre pendant le week-end... Cette disposition, qui déroge au droit commun, mais c'est souvent le lot du droit administratif, est totalement injuste et le SNETAA-FO le dénonce.

Des attaques, oui, mais les dernières mobilisations historiques contre la destruction du lycée professionnel des 18 octobre et 19 novembre et celles contre la réforme des retraites en cours prouvent bien que notre attachement à être écoutés, à défendre nos droits, à faire entendre nos revendications, qui se traduisent dans les mandats du SNETAA-FO, garantissent à ce droit de beaux jours devant lui.

Si vous rencontrez des difficultés liées à la grève, n'hésitez pas à contacter le représentant du SNETAA-FO pour vous faire conseiller ou accompagner !



ET SI L'IPS PERMETTAIT AU LP DE DE VE NIR PRIORITAIRE

L'indice de position social (IPS), c'est la statistique qui régit aujourd'hui l'éducation prioritaire.

Avant la rentrée 2015, les ZEP étaient positionnées en fonction des CSP des familles. Plus les familles d'une école, d'un collège, d'un lycée ou d'un lycée professionnel appartenaient à une CSP faible, plus l'établissement recevait des moyens afin de ne pas reproduire les inégalités sociales. Ces moyens permettaient des dédoublements, des seuils de classe inférieurs aux autres établissements, des moyens en poste d'enseignement spécialisés...

La réforme de Najat Vallaud-Belkacem, ministre de la ville en 2014, réduit les zones de pauvreté en France, les faisant passer de 2 600 à 1 300.

Cette décision a eu un impact important sur la localisation des REP et des REP +, dispositif remplaçant au sein de l'Éducation nationale, les ZEP. Depuis, l'entrée en zone prioritaire pour les établissements scolaires dépend à la fois de la sectorisation des collèges dépendant eux-mêmes des écoles alentours, mais aussi des IPS de ces écoles qui regroupent à la fois les CSP mais aussi l'accès au sport et à la culture pour le jeune dans son environnement familial sans oublier la place qu'il occupe dans le logement de ses parents. Indice plus pertinent donc pour déterminer la vie des élèves et donc être au plus près de leurs besoins.

Seulement avec la logique de la sectorisation, les lycées professionnels ont été exclus par Najat Vallaud-Belkacem, alors Ministre de l'Éducation nationale, de ces nouveaux réseaux. Les élèves accueillis chez nous venant d'horizons géographiques différents n'entrent plus dans la logique de la sectorisation géographique des écoles et des collèges. Alors que difficultés sociales et scolaires étaient toujours présentes, voire s'aggravaient faute de moyens, les collègues du SNETAA n'ont jamais accepté l'inégalité de traitement au sein de l'École pour ces jeunes de LP qui sont en grande majorité issus de familles économiquement fragiles. Ils arrivent donc

souvent d'établissement classés REP ou REP + et par enchantement au cours d'un été, selon l'Éducation nationale, l'IPS de leur famille change, les transformant en élèves de LP sans besoin d'aucune aide pour réussir et combler la fracture sociale.

En juillet 2022, le tribunal administratif a enjoint l'Éducation nationale à diffuser le résultat des IPS des écoles et des collèges afin de pouvoir saisir, de manière objective la classification des établissements en REP ou REP +.

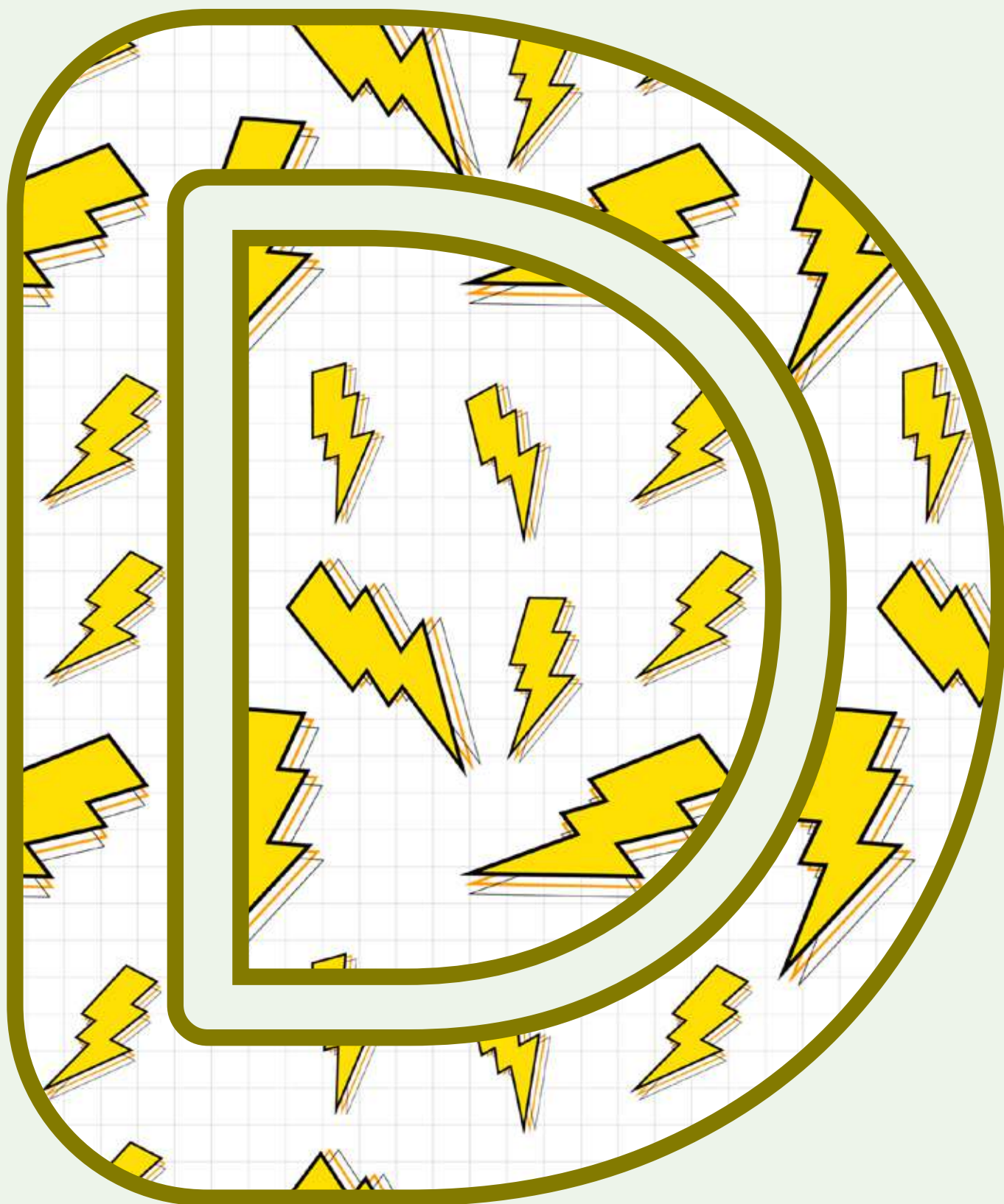
En septembre, le ministère a aussi dévoilé les IPS pour les lycées. C'est ainsi que les données de la DEPP montrent que la moyenne française de ces IPS est de 103,36 (de 51,3 au plus bas, dans l'académie de Guyane, jusqu'à 157,6 pour l'établissement à l'IPS le plus élevé de France, dans l'académie de Versailles. Sont assimilés comme les collèges à plus faibles IPS ceux dont l'indice est en dessous de 82,3).

Quid des LP dans ce palmarès ? Selon le journal *Le Monde*, l'IPS moyen pour les LP est de 88 et c'est 93,4 % des LP qui ont un IPS inférieur à la moyenne nationale de tous les établissements.

Pour le SNETAA, Le résultat n'est pas étonnant. Quand on se rapproche de la sphère des LP, le constat est sans appel et conforte bien ce que disent sur le terrain les PLP : la quasi-totalité des LP sont sous la moyenne et nombreux même en dessous des 85.

Alors pour le SNETAA, le constat est clair : les lycées professionnels doivent devenir prioritaires, comme nous l'exigeons depuis des années, pour permettre aux jeunes accueillis l'équité que leur doit l'Éducation nationale afin qu'ils puissent, comme les autres, avoir un accès à la réussite scolaire, à l'insertion professionnelle et une place citoyenne dans la société de demain.

Vous pouvez retrouver les IPS de vos établissements sur data.education.gouv.fr.



D POUR DIFFICILE

LES FINS DE

CAR

RIÈ

RE

DIFFICILES

Voilà mes élèves qui arrivent », lance Martine, professeur de mathématiques. « Mais non, ce sont les miens », la corrige son collègue. « En fait, non, je confonds, les miens sont en stage. Je crois qu'on commence à perdre la boule. J'ai 60 ans. Avec la réforme des retraites, je ne m'imagine pas tenir jusqu'à 64 ans. »

Ce petit dialogue qui peut paraître drôle est sans doute le signe d'une perte de repère et manifeste une forte inquiétude. Il serait intéressant de le prendre au sérieux.

Les enseignants sont de plus en plus fatigués, usés. Ils sont nombreux à avoir le sentiment de devoir mobiliser plus de ressources pour tenir des exigences professionnelles qui ne cessent de s'accroître. Ils évoquent plus de difficultés à mobiliser les élèves, ont le sentiment de devenir plus intolérants au bruit dans la classe, moins patients vis-à-vis du comportement de certains élèves, comme si leur seuil de tolérance s'abaissait avec

l'âge. Il en résulte une charge mentale accrue source, d'épuisement.

Les fins de carrière s'accompagnent en effet de plus en plus de difficultés de récupération au terme d'une journée de travail, d'une semaine, d'un trimestre. Ceci est lié à la fois à l'astreinte qui évolue avec l'âge, mais aussi à des problèmes de santé qui se font plus présents et plus gênants.

Pour compenser les effets de l'âge, certains enseignants modifient les autres sphères de leur vie pour tenir jusqu'en fin de carrière : abandon d'engagements (associations, militantisme). Mais cela peut s'avérer insuffisant pour « tenir en santé » jusqu'en fin de carrière.

Certains enseignants prennent de plus en plus de distance et se désengagent progressivement du métier. Plus inquiétante est la fragilisation de la santé mentale de certains en fin de carrière. Elle peut se manifester par des troubles dépressifs, anxieux, des troubles psychosomatiques plus marqués nécessitant des prises en charge médicales et pouvant conduire à des cas d'inaptitude au travail.

Des problèmes de santé physique sont également identifiés. Ils constituent souvent une gêne réelle qui peut modifier les possibilités d'intervention pédagogique auprès des élèves. L'image du corps vieillissant peut alors fragiliser la relation pédagogique avec les élèves et par conséquent l'identité professionnelle des enseignants, particulièrement en EPS.

Les difficultés qui surviennent en fin de carrière sont également à mettre en perspective avec les très nombreuses réformes générant une certaine lassitude et des phénomènes d'usure. De plus en plus de seniors se trouvent en dissonance entre d'un côté, ce qu'ils ont envie de faire dans leur travail et qui leur semble pertinent au vu de leur connaissance du métier, des élèves et de leurs difficultés et de l'autre, les injonctions de la hiérarchie qu'ils ne comprennent pas toujours et auxquelles ils n'ont pas nécessairement envie d'adhérer. Beaucoup se sentent souvent niés dans leurs compétences et contraints de mettre en œuvre des réformes qui vont à l'encontre de leurs valeurs éthiques professionnelles.

Les difficultés de fin de carrière sont également à mettre en lien avec le manque de perspectives professionnelles. Les opportunités de promotions internes, de mobilités sont en effet peu nombreuses, y compris pour des profs en souffrance.

L'importance des problèmes ressentis conduit certains à opter pour un temps partiel, parfois pour une anticipation du départ à la retraite malgré les décotes.

Faut-il en conclure que le métier d'enseignant est incompatible avec l'avancée en âge ? Alors comment peut-on tenir jusqu'à 64 ans ?

Si vous avez des questions sur la fin de carrière, n'hésitez pas à appeler le SNETAA-FO au 01 53 58 00 30 !

« Parler peut aider à remettre du sens dans votre vie professionnelle et à retrouver des sources de motivation. »

Notre collègue,
Murielle TURCHI,
psychologue clinicienne
est à votre disposition.

PAR TÉLÉPHONE :

06 26 97 97 92

PAR MAIL :

snetaanat@snetaa.org

RÉ FOR ME

**DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL :
ÉBRIÉTÉ IDÉOLOGIQUE
ET BORDELISATION**

Le dernier ministre délégué à l'enseignement professionnel (Jean-Luc Mélenchon, ministre délégué de l'Enseignement professionnel de 2000 à 2002, ndlr) avait été reconnu de tous bords politiques et syndicaux comme un bon ministre pour son approche pratico-pratique et son autorité à faire plier une administration immuable quels que soient les ministres.

Avec la nomination de Carole Grandjean à l'Enseignement et la Formation professionnels, les acteurs du secteur s'attendaient au même choc des cultures au service des jeunes, des entreprises en mal de recrutements mais aussi des professeurs de lycée professionnel. Malheureusement l'histoire ne se répète pas quand bien même on espère parfois qu'elle vienne à bégayer.

La création de ce ministère par le Président de la République était un signe fort avec un large spectre d'intervention, un pied dans l'Éducation nationale, l'autre au

ministère du Travail. Ce fut un réel espoir pour mettre fin à un labyrinthe de spécifications dans lequel seules quelques boîtes privées réussissent à trouver les failles pour faire leur beurre sur une jeunesse et une École en déshérence. « Remettre de l'ordre », c'était oublier que l'expression vous pointe immédiatement dans le camp des « conservateurs crypto-fascistes » quand « les progressistes » ont créé, eux, sous la houlette de Muriel Pénicaud, alors ministre du travail et transfuge du PS, un machin, « France Compétences », aux 12 milliards de déficits. Une gabegie par une politique de gribouille !

Un ministère dédié à l'enseignement professionnel nécessitait une excellente connaissance du secteur, une réelle approche holistique de l'enseignement et de la formation professionnels, un diagnostic juste pour qu'enfin on apporte les réponses aux attentes nombreuses des familles, de leurs enfants, des entreprises et des professeurs. Cela obligeait à une réelle connaissance des entreprises,

des jeunes orientés vers l'enseignement professionnel parce qu'ils sont souvent en échec au collège. Les connaître mais aussi les aimer ! En somme, ce ministère devait être porté par une forte personnalité qui entraîne avec elle et génère un engouement plus fort que tous les freins inhérents à une réforme. Tout cela pour servir une cause commune.

Huit mois après la création de ce ministère, le constat est au mieux amer ; il est des ministres qui seraient de toute évidence plus utiles à la Nation si on leur avait confié le portefeuille du « ministère des clenches et des portes ouvertes »... L'impéritie ne semblerait pas si grave si l'École n'avait pas besoin d'une prise de conscience de la nécessité de réformes et ce, plus encore pour les lycées professionnels. Et, au-delà, quand il s'agit de l'avenir de tout un pays qui souffre de choix politiques qui l'ont conduit à une désindustrialisation que tout le monde pleure.

Depuis la nomination de Carole Grandjean





pour porter l'une des priorités du candidat Emmanuel Macron, elle a réussi ce qu'aucun autre ministre n'avait atteint en si peu de temps : une unanimité contre elle avec un zèle qui rendrait presque jaloux un Claude Allègre.

De provocation en provocation, avec un sens politique original, elle décide alors la création de quatre groupes de travail pour l'aider à savoir quoi faire pour l'enseignement professionnel et pour la sortir du pétrin dans lequel les boulangers malheureux ne l'ont pas jetée.

Ces quatre groupes de travail ont rendu leurs copies en accouchant de 150 préconisations plus surprenantes les unes que les autres : parfois elles enfoncent des portes ouvertes, d'autres sont ahurissantes d'une méconnaissance de lois que le premier mandat d'Emmanuel Macron a bâties (comme la loi Penicaud « liberté pour choisir son avenir professionnel »), d'autres encore qui agitent des chiffons rouges d'une grande dangerosité pour

l'enseignement professionnel et ses personnels. Bien sûr, il lui fallut trouver des porteurs d'eau pour donner du sérieux avec quelques ambitieux embusqués qui, voulant s'adjoindre les faveurs de l'Élysée, se voient déjà en remplacement de la ministre dans l'éventualité d'un remaniement qu'on dit imminent. Ce sont des spécialistes par procuration : celui-là a un parent professeur de lycée professionnel, cet autre qui, en mal de sensations, a osé se rendre dans un ou deux lycées professionnels, d'autres faux caciques du système qui ont mis l'École dans l'état où elle se trouve. Ce sont des gens au profil impressionnant quand bien même ils n'y connaissent rien. Pour dire simple, c'est « j'en sais rien » qui parle à « j'en sais pas plus » de « je sais pas quoi ». Souvent inspecteurs généraux de l'Éducation, du Sport et de la Recherche, ils savent mieux que les premiers concernés ce qui est juste et bon pour les autres. Des personnalités qui ont la capacité de jargonner au kilomètre. En lisant les 150 propositions, il est des moments qui nous

font regretter les temps où l'industrie française produisait encore du paracétamol : la migraine est assurée !

S'il ne s'agissait pas de l'avenir des enfants des gens qui se lèvent tôt, des enfants des gilets jaunes, des enfants d'hommes et de femmes de ménage, des enfants des artisans et commerçants, des enfants qui n'ont pour patrimoine que l'École de la République alors on s'en émouvrait peu. La France manque pourtant cruellement de professionnels hautement qualifiés, nécessaires à notre quotidien ; on a même dit qu'ils étaient « essentiels » : ces métiers qui se comprennent souvent en un mot : boulanger, charcutier, cuisinier, soudeur, électricien, serveur, logisticien, comptable, secrétaire, plombier, vigile, maçon, mécanicien... Tous ces « métiers en tension » pour lesquels le premier employeur de France - l'artisanat et le commerce - peine à recruter.

Sous prétexte de « valoriser l'enseignement professionnel », ces palabres de techno-

crates avilissent les urgentes nécessités pour le pays : la place de l'École dans notre pays, ce qu'elle doit transmettre, avec quelle culture minimale qui assure du liant entre chaque citoyen (le fameux « vivre ensemble » dont on nous serine les oreilles sans s'en donner les moyens). De quel collège voulons-nous, quels lycées, quelles qualifications pour quels métiers de demain quand on sait que d'ici 2035, 80 % des métiers n'existent pas encore aujourd'hui ? De ces questions qui devraient être au cœur des débats, peu leur chaut. Les préconisations font fi des réalités du pays ancrées dans ses régions, sa culture, ses savoir-faire très français et des Français eux-mêmes. On laissera donc encore au bord du chemin toute une population de braves gens se sentant toujours plus niés, relégués, déclassés. On continuera l'orientation des enfants par l'échec à la sortie du collège car, les métiers, « c'est sale et ça sent mauvais ». Pourtant, on parlait jadis d'une « aristocratie ouvrière », essentielle au pays, travailleurs fiers du travail bien fait. Se donner un métier, c'était une ambition quand tout est fait actuellement pour surtout ne pas s'y destiner. On manque depuis de tant d'artisans pour réparer nos fuites d'eau, nos pannes d'électricité ou de personnes pour s'occuper au quotidien de nos anciens qu'on relègue loin, très loin... de tout.

Si l'enseignement professionnel est malade, il ne l'est ni de ses personnels qui sont, pour la plupart, issus de l'entreprise ni de ses élèves qui font tout pour s'en sortir en se qualifiant pour un métier. Il est malade de ces jargonneurs professionnels qui ont créé des appellations de diplômes dont personne ne sait, du premier coup, de quel métier il s'agit. L'Éducation nationale pullule d'acronymes, du bac pro ASSP (métiers des soins et de l'hygiène) aux bacs pro AGOrA (métiers administratifs), de pseudo-dénominations pédagogiques,

d'un « référentiel bondissant » (ballon) à un « outil scripteur » (crayon)... qui alimentent les sarcasmes des médias envers l'institution et éloignent plus encore les entreprises de l'École.

Ah ça, ils époustoufflent en charabie !

Au comble de l'absurde et de l'outrage,



des recteurs et rectrices osent, comme en Languedoc-Roussillon, se moquer de ceux qui portent des créations de nouveaux diplômes (les fameux « métier d'avenir » dont personne ne précise de quels métiers il s'agit) comme, par exemple, la nécessaire création du diplôme de « conducteur de drones » quand on voit combien il est

nécessaire dans le conflit ukrainien, que les forces de l'ordre le réclament, que les événements artistiques et sportifs le sollicitent autant que les entreprises de livraison. Même si nous y sommes habitués, cette condescendance envers l'enseignement professionnel et les métiers est devenue insupportable. Elle renvoie à la façon dont les employés de maison sont appelés par leur prénom quand ils doivent répondre par un « madame ». Ah... dure réalité et piètre bilan de décideurs chargés d'assurer à la société les fondements d'un avenir meilleur.

De colloques en conférences, de groupes de travail en circulaires indigestes pour n'importe quel quidam, sans mot dire, les entreprises ont compris qu'il ne servait plus à rien de perdre du temps avec ces spécialistes du vide ; elles montent leurs propres certifications et qualifications. Sur les cinq dernières années, France Compétences - le machin des progressistes qui assure un rond de serviette pour services rendus ou services à rendre - comptabilise près de 20 000 certifications et qualifications inscrites au RNCP (registre national des certifications professionnelles). En somme, 20 000 nouveaux diplômes créés à l'extérieur de l'Éducation nationale quand l'École de la République, elle, n'en a créé... AUCUN !

Nos jeunes se sentent exclus d'un avenir rayonnant dans la start-up nation, discriminés par une orientation dénigrée. Les familles voient bien qu'on ne réserve pas le meilleur pour leurs enfants quand d'autres ont les moyens de mettre leurs rejetons dans des

écoles réputées pour leur classicisme cher à Hannah Arendt. Et c'est le lycée professionnel qui est accusé de produire du décrochage quand il n'en est que le réceptacle. Les professeurs de lycée professionnel déploient pourtant des trésors d'ingéniosité pour remédier au collège unique qui ne réussit pas à inculquer aux



enfants, jusqu'à l'âge de 15 ans, les bases scolaires minimales. Accuser les lycées professionnels de produire du décrochage scolaire est un mensonge et une insulte quand nous n'y pouvons souvent plus grand chose : à 15 ans, c'est parfois déjà trop tard. Sans compter que ces jeunes des lycées professionnels cumulent des difficultés sociales (les élèves aux IPS les plus faibles sont systématiquement en lycées professionnels). Nous réussissons quand même et malgré des moyens de plus en plus indigents, à les mener à un diplôme, à une poursuite d'études et à une insertion dans la vie active. En cela, nous répondons encore, seuls, ancrés dans un quotidien que le jargonage nie, à l'objectif de former la Femme, l'Homme, la Citoyenne, le Citoyen, la Travailleuse, le Travailleur. Nos responsables politiques devraient déjà commencer par nous féliciter si ce n'est nous consoler, avant de nous accabler de maux dont nous ne sommes nullement responsables.

L'ascenseur social est cassé et personne ne semble avoir la réelle volonté de donner à l'enseignement professionnel les moyens de contribuer à sa réparation...

Le pays manque cruellement de salariés qualifiés, d'assistants-ingénieurs, d'ingénieurs. La réindustrialisation ne sera possible que si des salariés sont prêts pour participer à la réussite de nos industries. Le voilà, le constat partagé à partir duquel une réforme doit être portée. Elle ne s'entendra qu'après un débat clair aux objectifs intelligibles : de quelle école le pays a besoin ? Les professeurs de lycée professionnel sont prêts à s'engager pour l'avenir de notre jeunesse et pour l'avenir de nos artisans, nos commerçants, notre industrie.

Mais rendons à César ce qui est à Jupiter : c'est le Président de la République qui a voulu mettre un coup de projecteur sans pareil sur l'enseignement professionnel pendant sa campagne électorale.

Alors, tout cela pour cela ?

Je pleure tout ce temps perdu qui hypothèque l'avenir de nos entreprises et désenchant nos jeunes.

Le Président de la République est notre dernier espoir. Pour que « le pied dans

l'École et le pied dans le travail » ne se transforme pas en pied dans la mouise et pied dans la tombe.

Saura-t-il entendre la supplique des professeurs de lycées professionnels et des chefs d'entreprise ?



Pascal VIVIER
Secrétaire général



CONTRE LA
RÉFORME DES

64 ans

RE TRAI TES

DÉTAILS ET SIMULATIONS

UN CALENDRIER CURIEUSEMENT RESSERRÉ POUR UNE RÉFORME FONDAMENTALE

Le 26 mars, date limite du vote définitif du texte par le Parlement. Si le Parlement n'a pas pris position sur ce texte à cette date, le gouvernement peut décider de le publier par ordonnance.

Une telle démarche pour une réforme aussi fondamentale pour la vie des Français, relève d'une conception curieuse de la démocratie et de la concertation. Ce sont 20 000 amendements qui ont été déposés à l'Assemblée nationale. Le peu de temps accordé aux débats ne peut qu'amener à s'interroger sur les raisons qui ont poussé le gouvernement à agir ainsi. Volonté de limiter le temps de débat ? Volonté de passer en force en réduisant au maximum la possibilité d'expression ?

LES POINTS ESSENTIELS DE LA RÉFORME

① Recul de l'âge légal de départ de 62 à 64 ans : à partir du 1^{er} septembre 2023, cet âge légal serait progressivement relevé, à raison de trois mois par année pour les assurés nés après le 1^{er} septembre 1961. Il passera de 62 ans actuellement à 63 ans et 3 mois en 2027 (génération née en 1965) et atteindra 64 ans en 2030 (générations nées 1968 et suivantes). L'âge d'annulation de la décote (l'âge auquel les personnes peuvent partir à la retraite sans décote) reste à 67 ans. Le tableau ci-après précise ces principes.

ANNÉE DE NAISSANCE	ÂGE LÉGAL	DURÉE D'ASSURANCE REQUISE APRÈS RÉFORME	TRIMESTRES SUPPLÉMENTAIRES
1960	62	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 août 1961	62 ans et 3 mois	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	170 trimestres	2
1964	63 ans	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	172 trimestres	2
1968	64 ans	172 trimestres	2
1969	64 ans	172 trimestres	2
1970	64 ans	172 trimestres	1
1971	64 ans	172 trimestres	1
1972	64 ans	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	0

2 Allongement de la durée de cotisation de 42 à 43 ans en 2027 (génération née en 1965). Il s'agirait d'accélérer l'application de la loi « Touraine » de 2014.

3 Hausse de la pension minimale à 1 200 euros (elle équivaudra à 85 % du Smic net) : la retraite minimale vaudrait l'équivalent de près de 1 200 euros bruts par mois pour une carrière complète cotisée à temps plein avec un salaire au SMIC. Cet engagement ne concerne que ceux qui ont cotisé à temps plein ; ceux qui ont travaillé à temps partiel ou avec des périodes de chômage en sont donc exclus.

4 Nouveau dispositif pour les carrières longues (possibilité de partir plus tôt) : les actifs ayant commencé à travailler tôt ne seront pas obligés de travailler plus de 44 ans. Ceux qui ont commencé avant 16 ans pourront partir à 58 ans, puis entre 16 et 18 ans à partir de 60 ans et entre 18 et 20 ans à partir de 62 ans.

Les congés parentaux en particulier seraient pris en compte pour le départ avec le dispositif carrière longue (ainsi que pour le calcul du minimum de pension de ceux qui ont travaillé plus de 30 ans). Mais cela ne concerne que peu de salariés.

Les actifs ayant commencé à travailler tôt ne devraient pas être obligés de travailler plus de 44 ans. Ceux qui ont commencé avant 16 ans pourront partir à 58 ans, puis entre 16 et 18 ans à partir de 60 ans et entre 18 et 20 ans à partir de 62 ans.

Comme aujourd'hui, les personnes déclarées inaptes ou en invalidité pourraient partir en retraite à 62 ans à taux plein, les travailleurs handicapés à compter de 55 ans.

5 Meilleure prise en compte de la pénibilité : à l'âge de 61 ans, une visite médicale de fin de carrière serait imposée « pour les salariés les plus exposés aux risques d'usure professionnelle ». Les personnes qui « ne sont pas en mesure de travailler » et voient leur inaptitude professionnelle reconnue, pourront prendre leur retraite à 62 ans à taux plein. Le compte professionnel de prévention

(C2P) va être ouvert selon des règles modifiées. Les droits pourraient être acquis plus aisément « en cas de travail de nuit » ou d'exposition « à plusieurs risques professionnels ». Un fonds d'investissement pour prévenir l'usure professionnelle sera créé.

6 Suppression de certains régimes spéciaux.

7 Mise en place d'un « index seniors » dans les entreprises d'au moins 300 salariés avec sanctions en cas de non-respect.

8 Pour les aidants : pour faciliter la transition entre l'activité et la retraite, le dispositif de retraite progressive qui permet de liquider avant l'âge légal une partie de sa pension pour passer à temps partiel est étendu à tous les assurés et assoupli. Le cumul emploi-retraite est facilité. Les retraités qui reprennent une activité pourront acquérir des droits et augmenter leur pension.

Les actifs ayant pris un congé parental (principalement des femmes) pourront intégrer un maximum de quatre trimestres pour être éligibles au minimum de pension ou au dispositif de carrière longue. Une assurance vieillesse sera instaurée pour les aidants (AVA) afin que les trimestres consacrés à aider un enfant ou un adulte handicapé, malade ou en perte d'autonomie puissent être considérés comme validés. Mais cette AVA reste trop restrictive et l'implication des

aidants n'est pas encore suffisamment reconnu pour leur retraite.

LES FONCTIONNAIRES AUSSI SERAIENT CONCERNÉS PAR LA RÉFORME :

- le report de l'âge légal à 64 ans d'ici 2030, l'allongement de la durée de cotisation à 43 ans dès 2027, l'âge de la retraite sans décote à 67 ans concernent aussi les agents publics, fonctionnaires et contractuels ;

- le mode de calcul des pensions des fonctionnaires reste inchangé (indice de traitement des six derniers mois, soit le traitement hors les primes) ;

- pour les 20 % d'agents des catégories « actives » et « super-actives » (aides-soignants, policiers, pompiers, surveillants pénitentiaires...), l'âge d'ouverture de leurs droits à retraite est reculé de 57 à 59 ans pour les premières et de 52 à 54 ans pour les secondes ;

- la possibilité de travailler jusqu'à 70 ans dans la fonction publique est systématisée (actuellement seuls les agents ayant encore des enfants ou dont la carrière est incomplète peuvent demander à poursuivre leur activité jusqu'à 70 ans) ;

- la retraite progressive est étendue aux agents publics, sur les mêmes principes que le dispositif existant pour les salariés ;

- prévention de l'usure profession-



nelle dans les secteurs hospitalier et médico-social.

ET LES FRANÇAIS, ILS EN PENSENT QUOI ?

C'est une réforme que refusent à plus de 70 % les Français. Le SNETAA-FO et les organisations syndicales sont unanimement opposées à cette réforme -l'unanimité des organisations syndicales c'est plutôt exceptionnel-. Les manifestations nombreuses et fournies devraient amener le gouvernement à prendre conscience de l'ampleur du désaveu des Français pour une réforme inégalitaire, violente, injuste qui n'a comme seul but de paupériser davantage les retraités.

CE QU'ON PENSE DE CETTE REFORME AU SNETAA

Dans son dernier rapport, le Comité d'organisation des retraites (COR) explique qu'il n'y a pas de dynamique incontrôlée des dépenses de retraite. Le déficit annoncé ces 10-15 prochaines années est limité par rapport au budget global du régime. Il irait de -0,5 % à -0,8 % de PIB, en fonction de la convention et du scénario retenu, puis les prévisions annoncent un retour à l'équilibre, sans besoin de réforme aux alentours de 2030. Ce sont les exonérations de cotisations, notamment patronales, qui interrogent : pourquoi dispenser de cotisation les organisations patronales au moment même où selon le gouvernement, la réforme a pour but de lutter contre un déficit ? On fait travailler plus les salariés, au moment où les entreprises

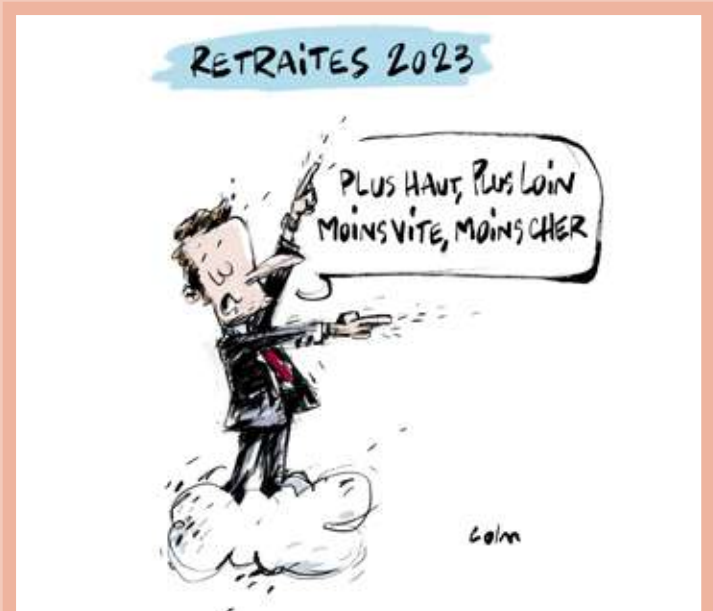
font des bénéfiques plus importants et reversent plus aux actionnaires. Quelle conception de la solidarité ! Le régime de retraite n'est pas en danger : le COR l'explique. Au SNETAA-FO, nous croyons aussi qu'une politique volontariste réelle de l'emploi permettrait d'augmenter les rentrées de cotisations...

De plus, pour le gouvernement, lorsque l'on vit plus longtemps, on doit travailler plus longtemps. Mais nos ministres oublient que cette évolution a été prise en compte par la réforme Touraine, en cours d'application. Il faut aussi tenir compte des derniers chiffres d'espérance de vie, revus à la baisse par l'INSEE et que le dernier rapport du COR mentionne. Le gouvernement devrait également prendre en compte l'espérance de vie « en bonne santé » des Français : elle n'a pas augmenté depuis plus de 10 ans et se stabilise actuellement aux alentours de 64 ans.

Le « vieillir en bonne santé » n'est pas pris en compte dans cette réforme, alors que les deux années de travail supplémentaire (passer de 62 à 64 ans avant de partir en retraite) sont vécues comme une véritable sanction pour beaucoup de

travailleurs. Nous pensons au SNETAA que des retraités en bonne santé, par leur intégration dans la société (garde des petits enfants vie associative, municipale...) peuvent porter leur pierre à la construction d'une société meilleure. Il est vrai que c'est là un choix de société.

Décider de faire travailler plus longtemps les salariés pour qui les canicules, les maladies chroniques respiratoires, les épidémies se multiplieront aboutira à augmenter les dépenses de la branche santé de l'assurance maladie et amène à s'interroger sur l'analyse que fait le gouvernement. Pour le gouvernement, l'équilibre financier compterait-il plus que les conditions de travail et la santé des salariés ? Ou est-ce simplement du mépris pour les salariés ?



Ensuite, pour percevoir une pension à taux plein, les conditions se sont dégradées. Pour un PLP ayant cotisé à taux plein, la pension sera réduite de près de 18 %. C'est une paupérisation accentuée des retraités qui est mise en place. Il serait plus judicieux de supprimer complètement la décote qui pénalise le salarié qui n'a pas ses annuités complètes.

Les femmes seront mieux protégées dit la Première ministre. En réalité elles sont sanctionnées pour avoir eu des enfants. Le COR a constaté que les femmes « ont des carrières moins favorables que celles des hommes et acquièrent moins de droits à la retraite ». La situation n'est pas changée par la réforme.

Avec le report de départ de 62 à 64 ans, elles vont devoir travailler en moyenne sept mois de plus, contre cinq mois supplémentaires pour les hommes, d'après « l'étude d'impact », document

ministériel, qui accompagne le texte du projet de loi.

La réforme va créer des inégalités dans l'accès à une pension à taux plein, en fonction de l'âge moyen auquel les uns et les autres ont commencé à travailler. Par exemple, les femmes nées en 1972 devront travailler neuf mois supplémentaires, alors que leurs homologues masculins de la même génération n'auront que cinq mois de cotisations de plus à honorer.

Si la réforme est adoptée, une femme qui a tous ses trimestres à 62 ans et qui est mère de famille devra travailler deux ans de plus pour bénéficier d'une retraite à taux plein. En effet les trimestres par enfant ne jouent pas sur le report de l'âge, mais sur la durée de cotisation. Les enfants doivent être pris en compte dans la retraite des mères à raison de 4 trimestres par enfant

Avec le recul de l'âge légal de départ à la retraite, les femmes vont encore davantage perdre le bénéfice de leur « majoration de durée d'assurance » (MDA) car certaines auront atteint la durée de cotisation pour bénéficier du taux plein avant l'âge légal de départ de 64 ans. De fait, elles « surcotiseront » sans droit supplémentaire. De plus, si le gouvernement veut lutter pour la pérennité de notre système de retraite, il doit lutter contre la chute de la fécondité continue depuis 10 ans, rappelée récemment par l'INSEE. Elle aura un impact certain sur l'équilibre de notre système. Aussi cela implique de prévoir dans cette loi que la maternité et l'éducation d'enfant permettent de bénéficier de protections particulières au vu de leurs impacts sur les salaires et sur les carrières des femmes, et ce dès le premier enfant.

Sur la pension à 1200 euros minimum, elle ne concerne que ceux qui ont travaillé à temps plein en étant payé au SMIC toute leur période d'activité. Il faut en plus déduire les contributions sociales, la cotisation à la mutuelle appelée encore « complémentaire santé » et pour ceux qui le pratique les prélèvements mensuels d'impôts... Pour vivre au quotidien, la différence est énorme : pour un « brut » à 1200 euros, l'écart brut-net est de l'ordre de 150 euros, mutuelle et impôts non compris ! sans compter les hausses du cout de la vie prévue pour ce début d'année concernant l'énergie, puis le panier de la ménagère... Pour le SNETAA, la priorité est d'assurer des carrières complètes pour chacun et chacune, de lutter contre les inégalités au travail, d'améliorer les conditions de travail, de lutter contre le faible taux d'emploi des seniors. Cela permettrait d'assurer un niveau de retraite correct aux travailleurs tout en augmentant les recettes du régime. Cela renforcerait son équilibre et permettrait même aux Français de profiter de leur retraite plus jeune et de bien vieillir.

Le SNETAA-FO est opposé à cette réforme et appelle à participer aux actions unitaires en cours contre ce projet de réforme des retraites. Dans ce cadre, il est très important que chacun participe activement aux actions à venir pour faire entendre et aboutir nos revendications ; le SNETAA-FO y prendra toute sa part !



DANIEL BLOCH

RÉFORMER LE COLLÈGE ET
L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ?
OUI, MAIS DE FAÇON COHÉRENTE



Le Président de la République s'est engagé à réformer l'enseignement professionnel. Carole Grandjean, ministre déléguée chargée de cet enseignement, a lancé, le 21 octobre 2022, quatre groupes de travail. Ceux-ci, trois mois plus tard, le 27 janvier 2023, lui ont remis leurs 247 propositions. Simultanément, Pap Ndiaye, ministre de l'Éducation nationale a annoncé qu'il entendait réformer le Collège, « Homme malade du système éducatif ». Ces deux chantiers ne sont pas indépendants, en raison, notamment, de l'existence de formations préprofessionnelles, avec des élèves ayant le statut de collégien. Il faut savoir que le tiers des entrants dans l'enseignement professionnel tant en lycée professionnel qu'en centre de formation d'apprentis (CFA) en sont issus. Pourtant, aucune mention de ces formations préprofessionnelles parmi ces 247 propositions, alors que leur prise en compte pourrait fournir la clé d'entrée d'un débat fructueux et de propositions originales portant aussi bien sur le Collège que sur l'enseignement professionnel. La présence, au sein des collèges, de sections d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA) – destinées aux élèves sortant du cours moyen présentant « des difficultés graves et persistantes » – n'est pas remise en cause, même s'il apparaît que certains

élèves – notamment allophones – ne devraient pas y être, alors que d'autres pourraient en tirer profit. Il n'en est pas de même en ce qui concerne les classes préprofessionnelles qui, accueillant majoritairement des élèves en échec lors de leurs deux ou trois premières années en Collège, divise. Pour certains, défenseurs du Collège unique, leur existence, au vu de l'absence de mixité sociale qui les caractérise – leurs élèves étant essentiellement issus de familles socialement défavorisées – constitue un déni démocratique, alors que pour d'autres il s'agit de classes où les élèves cessent d'être stigmatisés en raison de leurs difficultés scolaires – comme ils l'étaient dans les premières années du collège – et qui se voient offrir, dans ces classes préprofessionnelles, une seconde chance dans un cadre davantage bienveillant.

LES CLASSES PRÉPROFESSIONNELLES

Pas de trace, parmi ces 247 propositions, des classes de troisième intitulées prépa-métiers et de leurs plus de 30 000 inscrits. Rien non plus à propos des classes de troisième des sections d'enseignement général et professionnel adaptés (SEGPA) et de leurs 25 000 élèves. Pas un mot des troisièmes préparatoires à l'enseignement agricole

avec ses 13 000 élèves. L'existence du diplôme national du brevet (DNB), série professionnelle, est également ignorée alors que 85 000 élèves sont inscrits aux épreuves de ce brevet spécifique. Des élèves issus, pour 80 % d'entre eux, de milieux professionnels défavorisés. Un silence d'autant plus surprenant que des professeurs de lycée professionnel sont présents dans ces trois dispositifs.

Les SEGPA, issues des anciennes sections d'éducation spécialisées ou SES, accueillent, en Collège, essentiellement publics, « des élèves présentant des difficultés scolaires graves et persistantes auxquelles n'ont pu remédier les actions de prévention, d'aide et de soutien ». Avec notamment une approche pédagogique s'appuyant sur des heures de découverte professionnelle. Des élèves majoritairement de sexe masculin (60 %), pour la plupart issu de milieux défavorisés, entrés en SEGPA à l'issue du CM2 mais aussi, pour un nombre croissant, en fin de classe de cinquième. Les élèves de 3e de SEGPA sont de plus en plus nombreux à se présenter aux épreuves du DNB, série professionnelle : jusqu'à 2/3 d'entre eux dans certaines académies, avec des taux de réussite au DNB proches de 50 %. L'objectif principal à la sortie de la SEGPA : la préparation d'un CAP. Le quart des entrants en lycée professionnel afin

de préparer un CAP sont désormais des élèves des SEGPA. Certains poursuivent, au-delà du CAP, leur formation en vue d'obtenir un baccalauréat professionnel. Un niveau qui peut être atteint par 10 % des sortants de troisième de SEGPA.

JUSQU'AU COLLÈGE UNIQUE

La loi Haby du 11 juillet 1975 avait bien instauré un « collège unique » – mais unique seulement jusqu'à la fin de la classe de cinquième. Au milieu des années 80, le Collège n'est pas même un Collège pour tous : un tiers des collégiens sont mis de côté à la fin de la cinquième, certains étant orientés vers des classes – les CPPN (ou classes préprofessionnelles de niveau) ou les CPA (classes préparatoires à l'apprentissage) – où ils patientent jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire – 16 ans –, alors que d'autres, plus âgés, vont directement préparer, pendant trois ans, un CAP (CAP-3) en lycée professionnel ou en CFA.

René Monory introduit, en septembre 1987, des classes de 4e et de 3e, pour les unes à coloration technologique et, pour les autres, à coloration professionnelle, cependant que les CPPN et les CPA sont progressivement fermées. Sans orientation imposée. Les CAP-3 – post cinquième – disparaissent et le CAP en deux années (CAP-2), avec une préparation entamée à l'issue de la classe de troisième devient la norme. Il n'y a plus que des collégiens. Le Collège n'est pas encore unique, mais c'est le Collège pour tous. En 1997, les 790 000 candidats au brevet se répartissent en 84 % pour la série générale, 11,5 % pour la série technologique et 4,5 % pour la série professionnelle. Soit 16 % des élèves pour l'ensemble de ces deux séries optionnelles : près d'un élève de troisième sur six.

À la création de ces classes optionnelles sont associés non seulement une hausse du niveau moyen des élèves, mais également un resserrement de l'éventail de leurs niveaux individuels. Pourtant François Bayrou supprime les 4e et les 3e à coloration technologique en 1996, trop coûteuses. Et, en 1999, Ségolène Royal supprime celles à coloration professionnelle, non démocratiques. Le niveau des élèves à la sortie du Collège – en forte baisse – s'en ressent fortement. Mais

il s'agit bien alors d'un Collège unique.

LE RETOUR AU COLLÈGE POUR TOUS

Jean-Luc Mélenchon, nommé le 27 mars 2000 comme ministre délégué à l'enseignement professionnel auprès de Jack Lang, a l'occasion, en 2002, dans « Le manifeste pour une école globale. La République Sociale », de préciser son point de vue sur le Collège unique tel qu'il est alors devenu : « La massification réussie de l'accès à l'école satisfait-elle la démocratisation que nous voulions ? Le supplice du collège unique, le tue-la-joie du modèle pédagogique unique [...] doivent-ils rester des secrets de famille bien gardés ? [...] Parce que nous sommes fiers des formidables réussites de notre système et que nous ne voulons pas faire chorus avec les ennemis de l'école républicaine ou avec les pisse-vinaigre pour qui tout va toujours plus mal, sommes-nous tenus de fermer les yeux ? » Le Manifeste présente le collège unique comme à l'origine d'une « mystification cruelle ». Ainsi, le Collège tel qu'il est devenu « n'est pas unique du point de vue des savoirs fondamentaux partagés auxquels il devrait mener les élèves. Il est unique en ce qu'il impose un modèle pédagogique dominant et des contenus calés sur ceux des lycées d'enseignement général, ainsi qu'un lieu d'apprentissage unique [...] Il faut bien sûr garder l'objectif d'un tronc commun de savoirs fondamentaux, sanctionné par le même brevet d'études de fin de collège ». Cependant, pour y parvenir, il faut non seulement rééquilibrer les méthodes pédagogiques, mais également diversifier les voies d'accès à ce brevet et offrir la possibilité de lieux d'apprentissage différents ». Ce manifeste met en avant la nécessité de revenir sur les décisions prises par François Bayrou, comme par Ségolène Royal : « Pour diversifier les chemins de réussite vers le brevet, deux voies sont possibles. D'une part, des classes spécifiques de 3e à projet professionnel, implantées dans les lycées professionnels doivent être offertes systématiquement aux élèves dont l'objectif personnel est a priori de poursuivre leur scolarité en lycée professionnel. » L'autre dispositif, enclenché dès la classe de quatrième, serait implanté au sein des lycées des métiers regroupant des filières tant professionnelles que technologiques.

Cette deuxième voie ne sera pas retenue. La première s'imposera progressivement, de façon anarchique, lors des ministères de Jacques Lang puis de Luc Ferry. Apparaissent ainsi des classes de troisième rassemblant les élèves les plus en difficultés, selon des modes et avec des appellations variés. Elles rassemblent environ 15 % – comme précédemment – des élèves de troisième. On y trouve des classes présentées comme préprofessionnelles ou à caractère technologique ou encore dites aménagées, ou même souvent aménagées sans être étiquetées comme telles. Un dispositif remis en ordre, en 2005, par François Fillon, avec la création des troisièmes de découverte professionnelle, majoritairement implantées en lycées professionnels et plus rarement en collège. À ces classes de troisième de découverte professionnelle (DP) ont succédé, en 2011, Luc Chatel étant alors ministre de l'Éducation nationale, des classes de troisième alors intitulées préparatoires aux formations professionnelles (PP), puis, avec Najat Vallaud-Belkacem, des classes de troisième dites préparatoires à l'enseignement professionnel (prépa-pro), et plus récemment, avec Jean-Michel Blanquer, des classes de troisième étiquetées prépa-métiers, traduisant des modifications seulement cosmétiques des programmes, des modifications d'intitulé qui ne contribuent pas à leur lisibilité. Il s'agit dans ces classes de prendre appui sur les compétences spécifiques des professeurs de lycée professionnel pour donner aux élèves une seconde chance, en faisant largement appel à une pédagogie de projet, sans pour autant renoncer à l'acquisition et à la maîtrise du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Avec des enseignements de consolidation en mathématiques et en français, des taux d'encadrement renforcés, et de 5 à 6 heures – suivant les années – de découverte professionnelle mobilisées comme support pour l'acquisition du socle commun.

LES CLASSES DE TROISIÈME PRÉPA-MÉTIER (2022-2023). UN EXEMPLE : L'ACADÉMIE DE NICE

Dans l'académie de Nice, 17 lycées professionnels publics, 8 lycées professionnels sous contrat et un lycée agricole proposent cette classe, avec près de

700 élèves. Le choix académique de les implanter seulement en lycée professionnel permet de s'appuyer sur l'expertise des PLP et de recourir aux plateaux techniques des établissements pour la découverte professionnelle. Les taux de pression généralement élevés pour entrer dans ces classes ne permettent pas d'y accueillir tous les élèves qui y trouveraient un bénéfice. Les équipes de direction des lycées concernés et les équipes pédagogiques ont été accompagnées notamment au travers de séminaires, de la rédaction d'un vademecum, de formations interbassins, de visites-conseils par les inspecteurs. Les équipes pédagogiques y sont globalement stables, investies et volontaires. Les professeurs qui accueillent ces élèves après la classe de troisième en CAP et en bac pro notent la plus-value apportée par ce dispositif. Les élèves sont remobilisés et bien préparés à leur poursuite d'études dans la voie professionnelle. Au regard de la fragilité des élèves accueillis dans ces classes, les taux de passage vers les 2^{ndes} professionnelles dénotent une orientation ambitieuse. Quelques élèves, ayant retrouvé confiance en eux, s'orientent en 2nde générale et technologique. Les élèves qui se sont orientés en seconde professionnelle ont été affectés dans une spécialité conforme à leur premier choix, à près de 90 %. On note des taux plus faibles, voisins de 55 % pour les CAP, compte tenu du nombre réduit de classes de CAP dans l'académie.

LES CLASSES DE TROISIÈME DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE (2022-2023)

L'enseignement agricole a maintenu un dispositif préprofessionnel complet, comportant tout à la fois des classes de 4^e et des classes de 3^e, comme il en demeure dans certains collèges privés. Cependant ces classes de 4^e agricoles, d'accès réservé à des élèves ayant au moins 14 ans, ont vu leurs effectifs fondre avec la suppression ou presque, en amont, des redoublements. Peu présentes en lycée agricole, elles sont essentiellement implantées dans des établissements privés sous contrat, les Maisons familiales rurales, avec 11 000 élèves en classe de 3^e – au deux tiers des garçons. L'internat y est largement prépondérant. Parmi les entrants, seulement 4 % d'élèves dont les parents sont exploitants agricoles. Le taux

de réussite au DNB, série professionnelle, a été de 87 % en juin 2021. Ces élèves poursuivent majoritairement leur scolarité dans l'enseignement agricole et, de façon équilibrée, en apprentissage ou en lycée agricole.

UN CLIVAGE À L'INTÉRIEUR DE LA GAUCHE

Dans son avis du 8 juin 2016, le Conseil national de l'évaluation du système scolaire (CNESCO) affirme que ces classes préprofessionnelles sont « stigmatisantes » et appelle en conséquence à les « fermer d'urgence. »

L'Inspection générale de l'Éducation nationale s'était pourtant penchée, l'année précédente, en 2015, sur ces classes préprofessionnelles. Est particulièrement instructive la partie du rapport qui permet de percevoir l'appréciation des élèves – en grande difficulté jusque-là au collège – à l'égard de ces classes : « La majorité des élèves rencontrés est satisfaite de leur passage en 3^e préprofessionnelle. Tous ont vécu difficilement les années au collège. Pour certains, l'entrée au collège a correspondu à une fracture : jusque-là, le parcours scolaire était plutôt bien vécu mais les difficultés liées à l'entrée en classe de sixième n'ont pas été surmontées (problème de maturité, d'autonomie, de difficultés scolaires, de milieu familial, moindre différenciation pédagogique...) alors que, pour d'autres, les soucis sont apparus progressivement. Mais dans tous les cas, on observe une mise à l'écart de l'élève, un sentiment de dévalorisation amplifié par certaines remarques ou attitudes d'enseignants, et l'apparition de comportements déviants (absences, perturbations de cours). Les élèves ne souhaitent plus rester au collège et ont accueillis ce dispositif avec intérêt. La classe de 3^e prépa-pro crée une véritable rupture (accentuée par une implantation en lycée professionnel) avec leur ancien environnement : cela leur permet concrètement de prendre conscience d'entrer dans un nouveau dispositif et de prendre un nouveau départ. Les élèves sont très lucides sur leurs parcours et leurs changements. Ils expliquent comment la bienveillance des enseignants leur permet d'oser dire leurs difficultés, même importantes ou anciennes, et qu'en comblant ainsi leurs manques, ils comprennent mieux et

reprennent goût à avoir envie de réussir. Un élève d'une classe de 3^e préprofessionnelle installée en collège interroge les inspecteurs généraux : « pourquoi n'étaient-ils [les enseignants] pas comme cela en quatrième ? »

Les inspecteurs généraux n'ont pas rencontré d'élèves se considérant comme stigmatisés du fait de leur appartenance à ces classes. Alors qu'ils l'étaient auparavant.

Faut-il fermer ces formations préprofessionnelles, car symboles de la discrimination sociale, comme les considère le CNESCO, ou mieux répondre à la demande des familles en leur proposant, plus systématiquement, au sein même de l'Éducation nationale, des dispositifs bienveillants offrant une réelle seconde chance aux élèves les plus en difficulté, comme le proposait Jean-Luc Mélenchon, en 2002, alors qu'il était ministre chargé de l'Enseignement professionnel ? Tout sauf un débat entre la droite et la gauche.



DANIEL BLOCH

Daniel Bloch, *Une histoire engagée de l'enseignement professionnel. De 1984 à nos jours*. Presses universitaires de Grenoble, juin 2022.

Daniel Bloch, *Découverte professionnelle en classe de troisième*, Office national d'information sur les emplois et les professions, juin 2005.

LE PACTE ENSEIGNANT

ENCORE UN MARCHÉ DE DUPES !

A l'occasion d'une série d'interventions médiatiques et d'une première présentation officielle, le ministre de l'Éducation nationale, Pap Ndiaye, a levé quelques pans du « Pacte enseignant » qu'il compte bien imposer dès la rentrée scolaire de septembre 2023. Prétendant répondre à la demande de revalorisation des enseignants, le ministre applique l'orientation imposée par le Président de la République, en accordant une part de revalorisation, sans condition, un « socle », combinée à un système de « pacte », engageant les enseignants signataires à exercer des missions supplémentaires bien définies. Des annonces sont encore à venir.

L'entremise d'un « pacte » conditionnerait un gain de 10 % sur le salaire annuel à l'extension des missions des enseignants. Cette extension s'organise autour de deux axes :

- une obligation d'assurer des remplacements de courte durée
- un choix dans un panel de tâches supplémentaires.

Parmi ces tâches, il est avancé des « actions d'orientation et d'accompagnement des élèves », de « coordination/intervention dans des projets innovants », de « missions de coordination/référent »

et de « tutorat/mentorat des nouveaux professeurs ». Certaines de ces missions sont extraites du « CNR » de l'éducation.

Concrètement, cela implique une ouverture vers une « participation à des sessions de consolidation ou d'appro-

fondissement des élèves de 6e » (comme proposé aux professeurs des écoles), de contribuer au dispositif « devoirs faits » et aux demi-journées de « découverte des métiers ». Et sur un plan plus spécifique aux LP, il est question d'« améliorer les relations lycée-entreprise ».

Un seuil de 72 heures accomplies a été évoqué pour un gain maximum de 3 650 euros brut sur l'année. Selon l'amplitude des missions acceptées, la rémunération serait modulée dans l'esprit de « permettre de la flexibilité et une adhésion large ». C'est surtout une incitation à « travailler plus » dans l'illusion de « gagner plus ». D'autant qu'il n'est pas précisé si l'obligation de remplacement s'applique sur l'établissement d'affectation ou sur une zone plus ou moins vaste comme pour les TZR... Il n'est pas non plus déterminé si la signature était reconductible d'une année à l'autre ou si l'enseignant devrait réitérer sa contribution avec la possibilité de refuser en cas d'impossibilité de remplir des missions supplémentaires.

À noter également que la mise en œuvre de ce « Pacte » entraînerait un accroissement de la charge de travail pour les chefs d'établissement qui devraient « recruter » des signataires volontaires



et gérer l'exécution des missions.

Dernièrement, le ministre a souhaité insuffler un peu plus de « souplesse » au principe du « pacte » initial, par un allègement possible de la charge de missions supplémentaires avec un « demi-pacte » ou bien par l'acceptation d'aller au-delà... Ce pacte devient donc un contrat à choix multiples selon le degré d'engagement des volontaires. Le ministre s'appuie sur un budget ministériel en hausse pour s'assurer d'une revalorisation qu'il qualifie à la fois de « financière » et « symbolique », comme on vivrait d'amour et d'eau fraîche...

Il a néanmoins avancé qu'il « envisageait d'aller jusqu'au bout de la carrière » pour la revalorisation de la partie « socle », c'est-à-dire pour l'ensemble du corps enseignant et non plus seulement les débuts de carrière. La prudence reste de mise... Des annonces sont encore à attendre.

Derrière les objectifs affichés de faire « évoluer le métier » des enseignants et d'appuyer « à la réussite des élèves, qui passe notamment par un renforcement de la continuité effective et complète des apprentissages, et par des dispositifs d'appui personnalisés », se dissimule mal le souci de pallier le manque croissant d'enseignants... Le résultat de performance dans la réussite des élèves n'est pas la préoccupation centrale puisque le ministre se focalise au final sur la perception des familles qui « lorsqu'il n'y aura plus de trous dans les emplois du temps verront la différence ». Ou comment réduire l'enseignant au statut de « bouche-trous » ! On est encore loin de recevoir une réponse satisfaisante à la demande des enseignants d'être réellement reconnus et valorisée financièrement pour l'ensemble du travail déjà effectué par tous.

Entre le « socle » et le « pacte », il ne faut point coincer l'enseignant !

Pour une vraie reconnaissance professionnelle, pour l'attractivité de nos métiers, pour faire sens aux acquis de plus de 50 ans de lutte syndicale.

Le SNETAA-FO exige la reconnaissance de la spécificité des missions des PLP, et que les LP soient tous inclus en éducation prioritaire avec les primes afférentes.

COVID

FIN DE LA SUSPENSION DU JOUR DE CARENCE ET DE L'AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE

Un décret du 27 janvier 2023 et une note de service du ministère de l'Éducation du 3 février 2023 relative à la situation des personnels au regard de l'évolution de l'épidémie à SARS-CoV2 ont fait évoluer les mesures mises en place vers un retour au droit commun.

Le 1^{er} février, le décret a mis fin au régime dérogatoire des arrêts de travail délivrés aux agents contaminés par la Covid-19. En d'autres termes, c'est le jour de carence prévu par le régime habituel qui est réinstauré pour les personnels contaminés. Il prévoit aussi la fin de l'isolement obligatoire en cas de contamination. Cela semble étonnant surtout avec le brassage qui a lieu dans les établissements. Rappelons que le SNETAA-FO dénonce le principe du jour de carence qui stigmatise les personnels les plus précaires en les poussant à ne pas prendre de congé maladie. Elle n'a de plus aucune incidence démontrée sur le volume des arrêts et aurait même un effet contraire.

La note de service, complétée par la FAQ de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique plus complète, entraîne la fin des autorisations spéciales d'absence (ASA) pour les personnels considérés comme vulnérables depuis le 1^{er} mars. Les deux sources prévoient également que l'employeur prenne « toutes les mesures nécessaires pour assurer la

santé et la sécurité des agents concernés » par cette reprise, comme les aménagements de poste proposés par le médecin de prévention. Si ces aménagements ne suffisent pas à ce que l'agent réintègre le poste, l'employeur peut les affecter sur « un autre poste correspondant aux emplois de leur grade et compatible avec leur état de santé ». Dans le cas contraire, « un parcours visant à reconnaître leur inaptitude, en vue d'un reclassement » serait mis en place. Les gens peuvent également « exprimer le besoin d'une prise de recul professionnel et des demandes de changement d'orientation professionnelle ». En revanche, les activités d'éducation et d'enseignement n'étant pas éligibles au télétravail, elles ne sont pas susceptibles d'être poursuivies en télétravail au sens du texte.

La circulaire prévoit aussi une mesure d'accompagnement des personnels placés en ASA depuis plusieurs mois. Si elle peut s'avérer utile pour ceux qui en ressentent le besoin, elle soulève néanmoins des questions : que recouvre le terme accompagnement ? Quelles mesures entraîne-t-il ? Est-ce un accompagnement de type PPCR ? Est-ce à la demande de l'agent ? Est-il obligatoire ? Pour quelle durée ? Quelles conséquences si cela se passe mal ? Tout n'est pas encore cadré mais le SNETAA-FO sera particulièrement attentif à la teneur et la portée de ces « accompagnements ».

N'hésitez pas à venir vers le SNETAA-FO si vous avez des questions ou besoin d'être accompagnés !

LE DÉTACHEMENT

De plus en plus d'enseignants s'interrogent sur le métier. Certaines ou certains souhaitent bénéficier d'un détachement. Voici ce qu'il faut retenir du BO n° 3 du 19 janvier 2023.

Ce qui suit ne concerne toutefois pas les détachements à l'étranger dont les dossiers se montent en octobre. Si vous avez des questions sur ce sujet pour un projet envisagé au cours de l'année scolaire 2023-2023, vous pouvez consulter le BO n° 31 du 25 août 2022 qui reprend les modalités du détachement à l'étranger.

QUELLES SONT LES PRINCIPALES POSSIBILITÉS DE DÉTACHEMENT ?

Elles sont prévues...

- soit pour exercer des fonctions d'enseignement dans un autre ministère : ministère des Armées (lycées militaires, écoles et établissements d'enseignement supérieur sous tutelle, etc.) ; ministère de l'Agriculture (lycées d'enseignement général et technologique agricoles, lycées professionnels agricoles et établissements d'enseignement supérieur sous tutelle, etc.) ; ministère de la Santé ;
- soit pour exercer d'autres fonctions (administratives, financières, juridiques, etc.), par exemple : établissements publics sous tutelle du ministère chargé de l'éducation nationale (Cned, Réseau Canopé, Onisep, CNRS, etc.) ou collectivités territoriales et établissements publics en relevant (communes, départements, régions, centres hospitaliers, etc.).

Si vous souhaitez demander un détachement pour la rentrée 2023, vous devez contacter les administrations susceptibles de vous accueillir. Des postes sont publiés sur les sites suivants : le site de la place de l'emploi public (<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>) ; le site emploi-collectivites.fr, pour les postes dans les collectivités territoriales et établissements publics ; le site <http://www.emploipublic.fr/>.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DU DÉTACHEMENT ?

« Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement

et à la retraite », selon l'article L. 513 du code général de la fonction publique. « Le détachement peut être de droit ou accordé sous réserve des nécessités de fonctionnement du service. »

Pour bénéficier d'un détachement, les personnels doivent justifier d'une durée minimale d'expérience professionnelle en tant que titulaire dans leur corps. Les personnels stagiaires ne peuvent pas faire l'objet d'un détachement. Les personnels en disponibilité depuis leur date de titularisation ne peuvent être détachés.

À QUI S'ADRESSER POUR DEMANDER UN DÉTACHEMENT ?

Votre demande, comme le dossier, doit être adressée au bureau des personnels enseignants du second degré hors académie DGRH B2-4, prioritairement par courriel detachesfrancesseconddegre@education.gouv.fr, ou par courrier postal (Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse - Bureau DGRH B2-4 - 72 rue Regnault - 75243 Paris Cedex 13) au plus tard le 31 mars 2023. Toute demande de détachement reçue après cette date pourra être rejetée par la DGRH. Le détachement est soit accepté soit refusé par la Direction générale des ressources humaines (DGRH) compte tenu des nécessités du service appréciées en lien avec les recteurs. L'accord donné prend la forme d'un arrêté individuel de détachement.

QUELLE EST LA DURÉE DU DÉTACHEMENT ?

Le détachement peut être prononcé pour une période n'excédant pas cinq années. Il peut être renouvelé. Trois mois au moins avant l'expiration du détachement, l'agent fait connaître au bureau DGRH B2-1 ou B2-4 sa décision de solliciter ou non le renouvellement de son détachement. Pour les personnels dont le détachement arrive à son terme, l'absence de renouvellement de détachement entraîne le retour dans l'académie d'origine. Toutefois, ils peuvent participer aux opérations interacadémiques du mouvement national, en particulier s'ils souhaitent changer d'académie.

N'hésitez pas à contacter le SNETAA-FO, relation.adherent@snetaa.org si vous avez besoin de conseils concernant votre projet de détachement !

GPE FOUILLE ET

CONFISCATION D'OBJETS : QUE DIT LE DROIT ?

La vie scolaire, CPE ou AED, tout comme les collègues enseignants se sont tous déjà trouvés confrontés à la question de la détention supposée d'objets illicites ou non autorisés, ou à l'envie de fouiller le sac ou les poches d'une ou d'un élève.

D'un point de vue général, il est bon de rappeler qu'il est interdit de procéder à la fouille des poches ou sac d'un élève sans son consentement même si l'on soupçonne ou si l'on a la connaissance d'un port d'objets dangereux ou interdits. Cette opération de fouille est caractérisée comme une perquisition que seul un officier de police judiciaire peut réaliser.

Cependant, la ou le chef d'établissement ou tout adulte a la possibilité de procéder à des vérifications visuelles avec l'accord de l'élève et en cas de refus, le chef d'établissement devra faire appel aux services de police ou gendarmerie.

Dans le cas d'une utilisation de téléphone au sein de l'éta-

blissement, il n'y a aucun moyen de conserver à court, moyen ou long terme un bien appartenant à un élève même s'il est prévu par le règlement intérieur (jugement du tribunal administratif de Strasbourg N°204.316 du 12 octobre 2004 pour risque d'atteinte disproportionnée au droit de propriété).

En revanche, l'article 40 du code de procédure pénale prévoit que « toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». En l'occurrence pour un fonctionnaire, il s'agira d'un rapport factuel.

Pour le SNETAA-FO, il est impératif de ne pas se mettre en danger et de prendre toutes les précautions permettant de préserver son intégrité physique comme celle d'autrui et d'alerter dans les plus brefs délais le chef d'établissement ou son adjoint dans une telle situation.

DDF

ORGANISATION DES EXAMENS

L'organisation des examens de la session de juin est mise en œuvre par les DEC depuis le mois dernier. Les EPLE sont sollicités pour accueillir les épreuves des différents diplômes.

Les DDF sollicités par la DEC et le corps d'inspection pour mettre en œuvre les épreuves professionnelles au sein du LP doivent se reposer sur les textes en vigueur pour assurer leur mission.

Ainsi, la circulaire n° 2016-137 du 11 octobre 2016 définissant les missions des DDFPT précise que : « sa mission, de nature essentiellement pédagogique s'exerce dans certains dispositifs spécifiques tels que par exemple la validation des acquis de l'expérience, l'insertion professionnelles et sociales des jeunes, ou l'organisation de jurys de concours et d'examens » Dans son annexe, on peut lire qu'« en tant que référent des inspecteurs, le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques pilote la mise en œuvre au sein de l'établissement [...] des épreuves d'examen, des opérations de validation et de certification et des situations d'évaluation certificative, dans le domaine professionnel ou technologique »

Par ailleurs, « L'organisation des examens est de la responsabilité du chef d'établissement. En tant que chef de



centre, le chef d'établissement organise les examens, de l'inscription des candidats à l'affichage des résultats. S'agissant d'un examen professionnel, le chef d'établissement est assisté par le directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques (DDFPT) qui veillera au strict respect du référentiel d'examen propre à chaque spécialité ».

Le décret n° 2012-923 du 27 juillet 2012 relatif à la rémunération allouée aux personnels des établissements d'enseignement désignés comme centres d'examen à l'occasion des opérations du baccalauréat précise dans son article 1 qu'« à l'occasion du déroulement des épreuves terminales de chaque session du baccalauréat général, du baccalauréat technologique et du baccalauréat professionnel, il est alloué, dans les conditions précisées aux articles suivants, une indemnité aux personnels des établissements d'enseignement publics ou privés centres d'examen, et notamment au chef d'établissement désigné comme chef de centre d'examen, afin de rémunérer les sujétions, tâches et responsabilités effectivement assumées par ces personnels à l'occasion de l'organisation de l'examen ».

C'est l'arrêté du même jour, relatif à la

rémunération allouée aux personnels des établissements d'enseignement désignés comme centres d'examen à l'occasion des opérations du baccalauréat en application du décret n° 2012-923 du 27 juillet 2012 qui fixe les taux journaliers, selon le nombre total de candidats journalièrement affectés en centre : 173 euros par jour pour 1 à 600 candidats, 230 euros pour plus de 600.

Le décret et l'arrêté fixent donc un montant global d'indemnités alloué à chaque établissement d'enseignement concerné. Cette indemnité peut être répartie partiellement ou en totalité entre un et plusieurs collaborateurs (personnels de direction, DDFPT, personnels administratifs...).

Le DDFPT, qui ne peut percevoir HSE et IMP, peut donc être bénéficiaire d'une part de cette indemnité. Les chefs d'établissement communiquent à la DEC la répartition de l'indemnité à l'issue de la session de septembre. N'hésitez pas à « réclamer » votre dû car l'implication des DDF dans l'organisation des examens doit être valorisée financièrement !

Une question ? Un doute ? Contactez le SNETAA-FO qui accompagne et défend les DDFPT et leurs assistants !

**VOUS DÉFENDEZ
LA LIBERTÉ DE LA
PRESSE ?**

SON
INDÉPENDANCE
À UN PRIX,

CELUI DE
VOTRE
ABONNEMENT

ToutEduC

L'ACTUALITÉ DE L'ÉDUCATION EN CONTINU

Comme le SNETAA, abonnez-vous à
ToutEduC, le site d'information des
professionnels de l'éducation. Ses
dépêches, ses analyses.

110€/an (ou 10€/mois) pour vous,
220€ pour un établissement
et tous ses personnels

**L'ABONNEMENT D'ESSAI
EST GRATUIT.**

www.touteduc.fr
redaction@touteduc.fr

CONTRACTUELS : ATTRIBUTION DES INDEMNITÉS REP/REP+ AUX AESH ET AUX AED UNE INJUSTICE PRESQUE LEVÉE

A la suite d'une décision du conseil d'État du 22 avril 2022, les AED se voyaient reconnaître le droit de percevoir l'indemnité de sujétion créée par le décret du 28 août 2015. Les sages du Palais-Royal enjoignaient le Premier ministre de mettre fin à ce traitement inégalitaire dans les 6 mois. Le ministre de l'Éducation nationale a par conséquent pris un décret le 8 décembre 2022 accordant le bénéfice de ces indemnités aux AED mais aussi aux AESH.

Le SNETAA-FO s'est félicité d'une telle mesure qui levait une injustice puisque cette indemnité est attribuée au regard des conditions d'exercice auxquelles ils n'échappent pas, quels que soient leur statut ou leur quotité de travail.

Cependant, le ministère a décidé de maintenir une inégalité à travers l'arrêté du même jour qui fixe le montant des indemnités fixes et variables à près de 35 % de moins pour les AESH et AED au regard des autres

personnels (5 114 contre 3 263 euros et 702 euros contre 448).

Une autre injustice concerne la situation antérieure au décret. Ces personnels ont travaillé dans les mêmes conditions que tous les autres sans pour autant bénéficier des indemnités afférentes depuis 2015. Le tribunal administratif de Paris semble donner la solution dans une décision du 14 décembre 2022 concernant un AESH. Il reconnaît, de la même manière que le conseil d'État, que l'exclusion des AESH de l'indemnité crée un traitement inégalitaire et demande au recteur de Paris de mettre en paiement l'indemnité REP/REP+ depuis le recrutement du requérant. Le juge ouvre dès lors la voie à des demandes rétroactives dans la limite de la prescription quadriennale bien entendu.

Le SNETAA-FO a demandé au ministère que soit mis fin à ce traitement inégalitaire et que soit réglée la situation antérieure au décret pour ces personnels qui connaissent particulièrement des situations précaires.

Le SNETAA-FO, premier syndicat de la voie professionnelle, défend aussi les AED et AESH en LP, EREA et SEGPA.

VOUS SOUHAITEZ RECEVOIR CE GUIDE EN VERSION IMPRIMÉE ?

PRÉNOM

PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL

ADRESSE LIGNE 2

VILLE

En cochant cette case, je déclare vouloir recevoir un exemplaire papier du guide sur les troubles des apprentissages et du développement. J'atteste que toutes les informations renseignées sur ce document sont correctes.

SIGNATURE

Dans le cadre de l'envoi de votre guide, vos données sont traitées par le SNETAA-FO et pourront être analysées à des fins statistiques. Pour plus d'information sur le traitement de vos données, veuillez consulter : www.snetaa.org/mentions-legales/

Découpez et renvoyez ce coupon rempli à : SNETAA 417 Bureaux de la colline, 92213 Saint-Cloud Cedex



LA GUA DE LOU PE

A BESOIN DE TOUS SES POSTES

La baisse démographique majeure qui touche actuellement la Guadeloupe affecte les effectifs élèves pour la rentrée prochaine puisqu'on attend 19 % d'élèves en moins dans le second degré. Depuis 2010, l'académie de la Guadeloupe aurait perdu un quart de ses élèves.

Cette hémorragie a forcément des conséquences sur les postes enseignants. Néanmoins, l'annonce de la fermeture de 106 postes dans le second degré pour la rentrée 2023 passe mal. D'autant qu'une étude de l'INSEE parue en janvier pointe le fait qu'un quart des

jeunes guadeloupéens de 15 à 29 ans ne sont ni en études, ni en formation, ni en emploi (NEET). Soit deux fois plus qu'en métropole ! Et un jeune NEET sur 2 n'est pas ou peu diplômé.

Alors, plutôt que de fermer encore des postes (et ensuite faire appel à des contractuels), ne pourrait-on pas en profiter pour améliorer les conditions d'enseignement des jeunes guadeloupéens, en offrant un meilleur encadrement avec une diminution des effectifs par classe ? et leur permettre ainsi de réussir leur scolarité dans les meilleures conditions ?...

C'est en tout cas le combat que mène le SNETAA-FO !

LA RETRAITE DANS LES OUTRE-MER

Alors que la contestation contre le projet de réforme des retraites ne fait que s'amplifier, partout en France mais aussi dans les départements et territoires d'Outre-mer, la chaîne de radio et télévision des Outre-mer, La 1ère, a publié un grand reportage en janvier sur la réalité des retraites hors de l'Hexagone. Il apparaît d'abord que l'âge moyen de départ à la retraite est beaucoup plus élevé dans

les DOM puisqu'il est de plus de 64 ans (voire 65 ans en Guyane) alors qu'il est de 62,7 ans en France métropolitaine. Cela s'explique par la volonté de ne pas subir de décote (ou de la minimiser), sachant qu'en moyenne, un retraité d'Outre-mer touche une pension inférieure de 10 à 17 % à celle d'un retraité métropolitain.

La fin de l'indemnité temporaire de retraite (ITR) qui consistait en une indemnité versée

aux fonctionnaires d'État depuis 1952 à La Réunion, Mayotte, St Pierre et Miquelon, en Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna et en Polynésie, va encore accentuer cette différence. En effet, depuis 2009, date de la réforme de l'ITR, l'indemnité versée diminue chaque année pour totalement disparaître en 2028. Il avait alors été question de créer un régime complémentaire de retraite pour compenser l'extinction de ce régime. Cet engagement n'a pas été tenu et le gouvernement actuel vient de balayer cette possibilité dans le projet de réforme en cours. Or la cherté de la vie en Outre-mer est bien réelle.

Enfin, si les règles sont les actuellement les mêmes qu'en métropole pour prendre sa retraite dans les Caraïbes, l'Océan Indien et à St Pierre et Miquelon (62 ans et 172 trimestres), elles changent en Polynésie (62 ans mais 152 trimestres) et en Nouvelle-Calédonie (62 ans en 2026 et 148 trimestres), pour tous ceux qui ne sont pas fonctionnaires d'État.

BRÈVES

1. DES NIVEAUX EN MATHS ET FRANÇAIS À L'ENTRÉE EN LP QUI LAISSENT À DÉSIRER

Dans son numéro de février 2023, la DEPP a analysé les résultats des tests de positionnement des 2^{de} de LP. Il apparaît que seuls 33 % des élèves ont un niveau satisfaisant en mathématiques et 55 % en français, bien moins que les élèves du lycée général et technologique. Cette faiblesse de la maîtrise des fondamentaux par les lycéens professionnels peut être mise en parallèle avec l'IPS (voir notre article dans ce numéro), qui est d'environ 20 à 25 points en dessous de celui des élèves de LEGT. À l'aune de ces chiffres, on espère que notre ministre réalise enfin la nécessité d'augmenter les heures d'enseignements disciplinaires en français et mathématiques, comme le réclame le SNETAA-FO !

2. L'APPRENTISSAGE, ENCORE ET TOUJOURS !

Décidément, pour Carole Grandjean, l'apprentissage semble être la solution miracle à tous les problèmes des jeunes. En effet, les Écoles de la 2^e chance (E2C) qui, en 2022, ont scolarisé 15 000 jeunes en rupture scolaire, viennent de signer, sous son patronage, un partenariat avec le CFA Croix Rouge Compétence afin de permettre aux jeunes d'y faire de l'apprentissage. Les 33 millions d'euros que ce partenariat coûte à l'État auraient plutôt pu être investis dans nos LP afin d'œuvrer pour la réussite de tous les lycéens professionnels et limiter ainsi leur sortie de l'école sans diplôme.

3. PARTICIPATION DE L'ÉTAT À LA COTISATION DE MUTUELLE

Il est toujours possible de bénéficier de la participation forfaitaire de l'État si vous détenez un contrat de complémentaire santé. Il suffit de déclarer votre situation sur l'espace « Colibri » du site de votre académie, en y joignant l'attestation que vous fournit votre organisme.

La procédure peut changer d'une académie à l'autre. La participation mensuelle est de 15 euros, c'est déjà ça de gagné !

4. DES CAP EN LP POUR FAVORISER L'INTÉGRATION !

Une étude de la DREES (service des statistiques du ministère de la Santé), publiée en février, vient confirmer que les jeunes de plus de 15 ans issus de l'immigration récente, qu'ils soient mineurs non accompagnés (MNA), principalement des garçons, ou en famille (proportion filles-garçons équivalente) sont en très grande majorité (8 sur 10) scolarisés en LP plutôt qu'en LEGT. Et ce sont les classes de CAP bien plus que les classes de bac pro qui les accueillent. Et 9 de ces jeunes sur 10 obtiennent un diplôme professionnel. Enfin, sans surprise, il est bien noté que la proportion de ces jeunes qui suit sa scolarité en apprentissage reste très faible (moins de 1 sur 7). Peut-être pourrions-nous suggérer à la DREES d'envoyer son étude à Madame Grandjean afin de lui montrer, une fois encore, que « non, l'apprentissage n'est pas LA solution à tout » !

5. QUI SONT LES ÉTUDIANTS EN STS ?

À la rentrée 2022, 22 600 étudiants étaient inscrits en BTS sous statut scolaire, 157 000 en alternance (la part des étudiants choisissant l'alternance étant en forte augmentation depuis 3 ans). Soixante-douze pour cent de ces étudiants sont scolarisés dans un établissement public. Parmi les nouveaux entrants en première année, 32 % des étudiants viennent d'obtenir leur bac pro (en baisse de 1,8 point), 30 % leur bac technologique et 17 % leur bac général. À côté des classes de BTS, les classes passerelles et de mise à niveau, essentiellement prévues pour accueillir des lycéens de la voie pro, accueillent 1 700 étudiants, soit près de 500 de moins qu'à la rentrée précédente. Les classes passerelles perdent ainsi près de la moitié de leurs effectifs (- 44 %, soit 550 étudiants) tandis que celui des classes de mise à niveau diminue de 5,5 %. Cette désaffection pour les classes passerelles serait-elle à mettre en lien avec la difficulté que rencontrent les classes préparatoires aux grandes écoles économiques et commerciales, voie professionnelle (ECP), à faire le plein ? En effet, les 4 classes prépa de Strasbourg, Marseille, Niort et Lyon qui accueillent les lycéens professionnels peinent à remplir leurs effectifs, alors que la quasi-totalité des élèves qui suivent les 3 ans de la prépa intègrent une école. La faute à une orientation mal connue ?

6. RENTRÉE DES CLASSES DANS L'HÉMISPHERE SUD

Comme chaque année, le calendrier austral amène les personnels et les élèves de Nouvelle-Calédonie et de Wallis et Futuna à démarrer la nouvelle année scolaire à la mi-février, pour l'achever le 16 décembre 2023.

En Nouvelle-Calédonie, ce sont environ 5 600 lycéens professionnels qui ont fait leur rentrée - les lycées professionnels et leurs antennes, subissant la baisse démographique ainsi qu'une diminution de l'orientation en CAP à l'issue de la 3^e - alors qu'à Wallis et Futuna, on compte 1 340 élèves du 2nd degré qui ont repris le chemin de l'école. Le SNETAA-FO souhaite à tous une excellente année scolaire !



COLETTE

Colette aurait eu 150 ans. Amoureux de Colette, j'ai lu tout ce qu'en en disaient les journaux et numéros spéciaux. J'ai été surpris qu'on veuille la décontextualiser. De son histoire, de son pays, de son temps tout simplement. Ici, elle est plus féministe que les féministes. Là, elle aurait été précurseur des identités de genre. Ailleurs même, elle annoncerait un wokisme libérateur. À sortir Colette de son histoire, on en oublie qui elle est : une femme libre et une grande écrivaine malheureusement peu lue aujourd'hui. Ancrée charnellement dans sa Bourgogne natale (il est amusant d'entendre cette voix fluette et sûre avec un accent puissant dont elle n'a jamais réussi ni voulue se départir), c'est d'abord un style, classique, un vocabulaire riche et précis (elle nous fait aimer le dictionnaire). Elle nous plonge dans « la vie de tous les jours » à nous émouvoir, nous parler, nous porter. Colette, c'est une langue, une musicalité. C'est de la poésie en prose. C'est d'abord de la littérature. De celle qui fait que l'on devienne nous-mêmes une œuvre d'art. Un conseil qu'elle donnait à tous ceux qui voulaient écrire : « élaguer, simplifier, enlever les fioritures. Ne pas faire de la littérature ! », à retenir ! Mes œuvres préférées : *Chéri*, *Le pur et l'impur*, *La Chatte*. Chacun saura trouver son livre de chevet dans une œuvre considérable.

PASCAL VIVIER



DAVID HOCKNEY : COLLECTION DE LA TATE

Le peintre vivant le plus cher au monde est de retour en France. Le Musée Granet et la Tate Gallery proposent une rétrospective géante du peintre britannique : 60 ans de création hors norme, d'un peintre touche-à-tout, figure du pop art et de l'hyper-réalisme.

Jusqu'au 28 mai 2023



SUR LE FIL

De la certitude du verre à l'illusion du tissu, un atelier haute couture hors du commun avec en démonstration, un savoir-faire magistral qui remet en doute nos perceptions de la réalité. Saurez-vous faire la différence ?

Jusqu'au 20 août 2023



HISTOIRE DE NOTRE BRETAGNE

Magnifique exposition de Jeanne Malivel, tombée dans les oubliettes de l'histoire et pourtant, cette femme puissante et indépendante est une figure incontournable de l'art moderne breton et pionnière de l'art déco en France.

Jusqu'au 1^{er} juillet 2023

CINÉMA



WOMEN TALKING

Un film engagé, moderne et féministe qui raconte la vie de femmes vivant dans une communauté religieuse, loin de tout, réduites volontairement à l'analphabétisme par les hommes qui les violent quotidiennement. Et sous le toit de leur grange, elles décident de se rebeller. Mais quoi faire ? Fuir, contre-attaquer ou subir la « volonté divine » ?

EN SALLES LE 08 MARS 2023



THE WHALE

Darren Aronofski frappe fort avec une comédie dramatique qui montre le pire de la nature humaine. Un jeu d'acteur bouleversant racontant l'histoire (et les galères) d'un professeur d'anglais, obèse morbide, qui essaie de renouer avec sa fille avant qu'il ne soit trop tard mais rattrapé par la culpabilité de son poids et de son mode de vie.

EN SALLES LE 08 MARS 2023



LES PETITES VICTOIRES

Maire et institutrice dans son village, Alice voit arriver dans sa classe une figure locale, un sexagénaire au caractère explosif, enfin décidé à apprendre à lire et à écrire et qui va rendre son quotidien pour le moins ingérable. Surtout que la jeune femme, qui n'avait rien vu venir, va devoir aussi sauver son village et son école...

EN SALLES DEPUIS LE 01 MARS 2023

S'INFORMER !

MANIFESTER

MILITER

POUR NE
RIEN
MANQUER
LISEZ
L'AP !

metaa
FO

IAP
MAGAZINE

LE MAGAZINE DE
L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL

ADHÉSION 2022 - 2023

Nom _____
 Nom de jeune fille _____
 Prénom _____
 Date de naissance
 Adresse _____
 Code postal Ville _____
 Tel. fixe _____ Tel. portable _____
 Adresse mail : _____

VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Hors Classe Classe Normale Retraité
 Stagiaire Classe exceptionnelle

 PLP AED/EAP/AESH Professeur Contractuel
 CPE Sans solde DDFPT
 Discipline _____ Autre _____

VOTRE ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE 2022/2023

Lycée Professionnel SEGPA (Collège)
 Lycée Polyvalent (SEP) EREA
 Autre _____
 Nom d'Établissement : _____
 Ville : _____ Académie : _____

JE CALCULE MA COTISATION

échelon : _____ tarif : _____ quotité : _____
 Cotisation : **quotité x tarif =**
 Je choisis le mensuel papier du SNETAA-FO :
 OUI + 25 € (pour frais de traitement et de port)
 NON (merci de bien indiquer votre adresse mail)
TOTAL : €

À retourner dûment complétée et accompagnée de votre chèque au SNETAA-FO | 417 Les Bureaux de la Colline, 92213 SAINT-CLOUD Cedex

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

Ma cotisation est un paiement récurrent qui sera prélevé le 1^{er} du mois. Je suis libre de modifier, suspendre ou arrêter ce prélèvement à tout moment.

COMPTE À DÉBITER

IBAN - IDENTIFIANT INTERNATIONAL DE COMPTE BANCAIRE

BIC - CODE D'IDENTIFICATION BANCAIRE

Le code BIC peut contenir 8 ou 11 caractères.

N'OUBLIEZ PAS DE JOINDRE VOTRE RIB AVEC VOS CODES IBAN ET BIC !

Fait à : _____
 Le

SIGNATURE (obligatoire) :

Nom et adresse du créancier :
 SNETAA-FO, 24 rue d'Aumale - 75009 Paris
 N° Identifiant Créancier (ICS) : FR23ZZZ540565

UNE ADHÉSION DE

127 €

snetaa
FO

-66% DE DÉDUCTION FISCALE



COÛT RÉEL
43,18 €

En signant ce formulaire mandat, vous autorisez le SNETAA-FO à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, conformément aux instructions du SNETAA-FO. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus vite dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. Sauf avis contraire de votre part, la cotisation sera renouvelée en 12 mensualités de septembre à août. Le nombre de prélèvements dépendra de la date d'adhésion. Ex : si vous adhérez en janvier, la cotisation complète sera prélevée de février à août, en sept fois.

TARIF MÉTROPOLITAIN

Éch.	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Non-titulaires	
1	130 €	251 €	300 €	Indice	Cotisation
2	179 €	272 €	318 €	moins de 450	81 €
3	185 €	283 €	328 €	de 450 à 500	114 €
4	205 €	305 €	345 €	de 500 à 700	140 €
5	213 €	322 €		au delà de 700	164 €
6	219 €	334 €			
7	230 €	340 €			
8	242 €		HE-A 1 : 363 €		
9	256 €		HE-A 2 : 379 €		
10	278 €		HE-A 3 : 399 €		
11	292 €				

Cotisations Uniques	
Sans solde	29 €
AED/EAP/AESH	51 €
Stagiaires	99 €
Retraités titulaires	138 €
Retraités contractuels	51 €

POURQUOI SOUTENIR NOS ACTIONS ?

Une cotisation annuelle au SNETAA-FO de 127 € ne vous coûte finalement que 43,18 € après déduction fiscale, soit 3,60 € par mois ! C'est l'équivalent de 4 baguettes de pain !

3,60 € =



Un syndicat, c'est comme la santé, on en prend soin !
 Alors, **ADHÉREZ AU SNETAA-FO !**

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par le SNETAA-FO. Elles sont conservées pendant la durée de votre adhésion plus une période de 3 ans et sont destinées à la direction de la communication de FO conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en nous contactant : snetaanat@snetaa.org

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



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