

LAP

MAGAZINE
NUMÉRO SPÉCIAL

metaa
FO

LES NOUVELLES GRILLES BAC PRO

DÉCRYPTAGE PAR LE SNETAA-FO

CARTE BLANCHE

LE SENS DE NOTRE MÉTIER :
UN TRÉSOR PERDU ?

VIE DANS L'ÉTABLISSEMENT

BIEN-ÊTRE DES ENSEIGNANTS
AU TRAVAIL

VOS DROITS

ENSEIGNER :
UN MÉTIER À RISQUES ?

ÉDITO

EDILLO

PENDANT QUE LES CHAMPS BRÛLENT... *

L'année 2024 s'annonce pétrie d'une colère qu'il faudra bien sortir pour renverser la table. Sur la nomination d'Amélie Oudéa-Castéra, tout a été dit. Le rôle de Marie Madeleine a déjà été pourvu et la contrition surjouée devient insupportable. Le discours de politique générale du Premier ministre ? « Chacun veut bien être vassal quand le suzerain est grand ! » Tout ressemble à une première de théâtre, médiocre, qui manque tout autant d'horizon, de grâce mais aussi de désinvolture. Tous les médias ont beau être obnubilés par le génie de sa personne mais n'est ni Clemenceau ni Blum, pas Mendès-France, pas Pompidou, pas Mauroy (ancien secrétaire général du SNETAA), pas même Rocard... qui veut. J'observe, comme beaucoup, le règne de « l'entre soi » : des ultra-ultra-riches sortant des mêmes écoles, des mêmes arrondissements, des mêmes concours, tous passant à la télé en interchangeant leurs places sur les plateaux. Les oligarques russes doivent se marrer...

Sur l'enseignement professionnel, alors que la mobilisation du 12 décembre a été massive pour dénoncer une réforme coûteuse, inutile et nuisible, le conseil supérieur de l'éducation (CSE) réuni en ce début d'année, a été unanime pour rejeter la réforme Grandjean. Qu'à cela ne tienne : le gouvernement avance et s'essuie les pieds sur les personnels, les parents, les élèves, y compris les confédérations ouvrières et patronales ; l'arrêté est à la signature. Les établissements travaillent sur des grilles horaires et des dispositions qui ne sont même pas réglementaires en droit. Tout le monde s'en fout, on fait comme si. C'est l'émergence du droit dans le *cloud*. Avec l'aide d'alliés qui ont chouiné sur le départ de G. Attal du ministère de l'Éducation nationale, bien sûr ! Pour encore mieux encadrer les protestations des personnels, ces alliés ont obtenu en échange un cabinet qui leur va bien : belle bataille remportée, chapeau bas ! Et les dindons de la farce ?

La réforme de l'enseignement professionnel va donc se faire. Elle coûte l'équivalent d'un CHU tout neuf (comme celui qui vient de sortir à Nantes) : 1 milliard d'euros. C'est énormissime ! 500 millions en gratifications pour les élèves quand il ne s'agit que de bourses détournées et 350 millions d'€ (un tour de passe-passe dans les écritures comptables du budget) pour la création de BDE. Ces nouveaux personnels sont majoritairement venus de l'extérieur de l'École, pour nous expliquer ce qu'est l'enseignement professionnel, ce qu'est une entreprise et comment travailler avec elle. On se marre quand notre partenaire privilégié est le premier employeur de France (commerçants, artisans, PME, PMI) ! Que les professeurs de lycée professionnel sont de fins connaisseurs de l'économie réelle tout autant que du profil de leurs élèves ! Ces pauvres BDE (bureau des entreprises) à qui il est demandé de révolutionner l'Éducation nationale pour 1 600 à 2 000 € par mois. Quand AOC prenait de 35 000 à 100 000 € par mois (je dis bien par mois !) aux postes qu'elle méritait, bien sûr. Le « nouveau monde » a-t-il dit ?

Le président de la République, avec l'aide de C. Grandjean future ex-ministre de notre secteur, vient de tuer tout espoir, et pour longtemps, d'engager personnels, élèves et familles vers un cap ambitieux : participer activement à la réindustrialisation du pays, consolider nos diplômes, inventer ceux qui feront les métiers de demain, assurer une souveraineté du pays, augmenter la qualification des futurs salariés et citoyens. Mais aussi réformer pour que les élèves ne nous arrivent pas aussi cabossés en fin de troisième. Dans cet état, il nous faut ce génie du quotidien pour sortir du pétrin ces élèves et réussir massivement à en faire des Hommes, des Citoyens libres en conscience et des Travailleurs fiers du travail bien fait.

En guise de programme, on nous propose « l'école à la papa » qui rejetait, dès la fin du CM2, tout un pan de la population, ceux là plus tard dénommés « sans dents », « ouvrières analphabètes » ou simplement « ceux qui ne sont rien ». Tout est dit !

Gabriel Attal n'a jamais reçu le SNETAA pour écouter, discuter, négocier avec le premier syndicat du secteur. Jamais. Il est

certes parfois plus confortable de recevoir des opposants, idiots-utiles car caricaturaux, que ceux qui savent de quoi ils parlent. La nouvelle ministre ne nous recevra pas à l'aune de son nouveau mentor.

J'ose : rendez-nous Jean-Michel Blanquer, « ce responsable des dernières émeutes car il a organisé l'oisiveté » ! Rendez-nous Pap Ndiaye, « intellectuel nuancé qui a poussé les jeunes à s'habiller en kamis ou abaya ! ».

Franchement ?

Libre à chacun d'être le gogo de service, les professeurs recrutés à bac + 5 ont toutes les capacités pour ne pas développer un syndrome de Stockholm. Si besoin, une collègue psychologue clinicienne, grande professionnelle, officie au SNETAA au service des personnels, n'hésitez pas à la consulter !

Alors, point par point, nous allons démontrer que cette réforme est un gaspillage financier outrancier, qu'elle n'apportera pas une base minimale scolaire et culturelle aux élèves, qu'elle ne consolidera pas nos diplômes de l'enseignement professionnel. Redire qu'émanciper toute une jeunesse, comme promouvoir la laïcité, c'est le rôle de l'École pour faire une Nation plus forte et unie demain.

Ce ne sera possible qu'en considérant les professeurs à la hauteur de leur mission, en leur donnant les moyens de réussir, avec des conditions de travail qui leur permettent d'oeuvrer pour une telle planification (oh là là le gros mot).

Puisque les journalistes se pâment tant devant le nouveau Premier ministre, je propose de remettre en place le certificat d'études en fin de CM2, de rétablir le bonnet d'âne, les coups de règle sur les doigts, les redoublements qui n'avaient quasi aucune efficacité, la blouse grise... Tout cela, c'est certain, cela permettra de remettre du plomb dans nos chères petites têtes blondes !

S'il faut construire un enseignement conservateur, c'est pour mieux préparer les révolutionnaires de demain. Ils n'ont rien compris à Hannah Arendt.

Alors nous allons encore vivre et subir l'échec cuisant de gens qui ne connaissent ni nos jeunes, ni nos diplômes ni nos partenaires commerçants, artisans, PME, PMI. Subir encore ceux qui bénéficient de la mondialisation heureuse pendant que les autres les regardent au travers des séries TV addictives ou sur les réseaux sociaux.

Rien de mieux pour rendre le plus pacifiste d'entre nous, belliqueux.

On va continuer à faire du syndicalisme.

Sans lui.

Sans elle.

Sans eux.

Un peu de patience et de persévérance, nous gagnerons pour nos jeunes, pour les professeurs de lycée professionnel et pour redonner de la fierté aux 12 millions de Français titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel (CAP, BEP, BP, BMA, BP, BTS...) !

La messe n'est pas dite !

Dona nobis pacem.

**Niagara (groupe), « pendant que les champs brûlent », in Religion (Metronome, Polydor/Polygram), 1990, (censurée car considérée comme chanson subversive contre la guerre du Golf...)*



Pascal VIVIER
Secrétaire général

SOMMAIR



IAP
MAGAZINE

L'AP MAGAZINE N° 609
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 : Tony GIRARDIN

Illustrations : Colm, Zaïtchick, Alice CAROÇA

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



ACTUALITÉS 06

LE COMBAT POUR LA FORMATION INITIALE SE POURSUIT ;
RÉSULTATS 2023 AUX TESTS DE POSITIONNEMENT

PÉDAGOGIE 10

LE NUMÉRIQUE À L'ÉCOLE ; ALTERNANCE : FAUX TOUR DE VIS DE LA PART DU MEN ;
LE DNB VERSION ATTAL : NOUVELLE SANCTION POUR LES CLASSES POPULAIRES

ENSEIGNEMENT ADAPTÉ 13

L'ASH ET SES PROBLÉMATIQUES : LE SNETAA TOUJOURS PRÉSENT AUPRÈS DES COLLÈGUES

CARTE BLANCHE 14

LE SENS DE NOTRE MÉTIER : UN TRÉSOR PERDU ?

EN COUVERTURE 16

LES NOUVELLES GRILLES BAC PRO POUR LA RENTRÉE 2024 :
UN NOUVEAU PASSAGE EN FORCE

RÉMUNÉRATION 32

PPCR : UNE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE AU RABAIS ;
INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE AUX PLP ? AGISSONS !

VIE DANS L'ÉTABLISSEMENT 34

BIEN-ÊTRE DES ENSEIGNANTS AU TRAVAIL : L'ANGLE MORT DE LA POLITIQUE SANITAIRE DANS
L'ÉDUCATION NATIONALE ; À PROPOS DE L'IDENTITÉ DE GENRE EN MILIEU SCOLAIRE

PERSONNELS 36

PANIQUE À BORD POUR LES GRATIFICATIONS DES PFMP ; DDF ET RAFF ; POUR FINIR LEUR VIE
DANS LA DIGNITÉ, LES RETRAITÉS ONT BESOIN D'UNE VÉRITABLE REVALORISATION ;
LE CONTRACTUEL ET SA SANTÉ

VOS DROITS 38

ENSEIGNER : UN MÉTIER À RISQUES ?

OUTRE-MER ET ÉTRANGER 39

C'EST LA RENTRÉE DES CLASSES ; CIMM : QUELLES ÉVOLUTIONS ?

BRÈVES 40

CULTURE 41

SYNDICALISATION 43

LE COMBAT

POUR LA FORMATION

INITIALE SE POURSUIT

Une toute récente note de la DEPP dresse les statistiques relatives à l'insertion post-bac, CAP ou BTS de nos lycéens professionnels, six mois après leur sortie d'études en 2023. Voici ce qu'il faut en retenir...

1 La moitié des inscrits en dernière année de lycée sont en études l'année suivante : en effet, du CAP au BTS, dans les établissements publics et privés sous contrat, parmi les lycéens inscrits en 2021-2022 en dernière année d'un cycle d'études, plus de la moitié (52 %) poursuivent leur formation l'année suivante (ces valeurs sont stables par rapport à 2020-2021).

2 Une proportion de 48 % des lycéens ne poursuivant pas leurs études sont en emploi salarié six mois après leur diplôme :

- 40 % dans le secteur privé, 8 % dans le secteur public ;

- logiquement, plus le niveau de formation est élevé, plus les chances de trouver un emploi salarié sont importantes ;

Au bout de six mois, ce sont :

- 29 % des élèves sortant d'un CAP ;
- 45 % des élèves sortant d'un bac pro ;
- 62 % des élèves sortant d'un BTS (pourcentages stables par rapport à l'année précédente).

Les filles sont davantage en emploi dans le secteur public que les garçons :

- elles s'insèrent mieux dans le

secteur public (10 filles contre 6 garçons), et presque aussi bien dans le privé ;

- elles s'insèrent un peu moins bien dans le monde du travail que les garçons à la sortie d'un CAP (28 contre 30); autant à la sortie d'un bac pro, et mieux au niveau BTS.

Le diplôme, un atout pour l'insertion professionnelle :

- six mois après la sortie du système éducatif, 51 % des lycéens ayant obtenu un diplôme sont en emploi contre 41 % de ceux ne l'ayant pas obtenu (à la sortie d'un CAP : 33 contre 20) ;

- parmi les 26 % de sortants dont le responsable légal est sans emploi, seuls 40 % ont trouvé un emploi



salarié six mois après la sortie du système scolaire (absence de réseau professionnel, manque de ressources pour être mobile géographiquement rendent l'insertion plus difficile).

Une insertion variable selon les domaines professionnels :

- alors que certains domaines comme les services à la collectivité (sécurité, nettoyage) offrent une bonne insertion, d'autres accusent une insertion faible, comme l'électricité et l'électrotechnique (26 % CAP, 39 % BAC, 59 % BTS) ;
- les formations commerce, vente regroupent plus d'un sortant sur cinq (21 %), et au niveau BTS, ces spécialités offrent une meilleure insertion que la moyenne avec 62 % des lycéens en emploi salarié six

mois après la sortie d'études ;

- la moitié des sortants des services aux personnes (santé/social) est en emploi avec l'intégration de l'emploi public ;
- le taux d'emploi salarié dans le secteur privé à six mois des sortants des spécialités hôtellerie, restauration, tourisme et coiffure, esthétique augmente de trois points par rapport à la génération précédente (rebond après la crise sanitaire) ;
- le taux d'emploi du secteur des transports, manutention, magasinage baisse de quatre points par rapport à celui de la génération précédente.

Les jeunes femmes sont plus souvent en CDD que les jeunes hommes, et plus souvent à temps partiel : en

effet, elles sont plus présentes dans les services- lesquels recourent plus fréquemment aux CDD. Les CDD concernent 39 % des lycéens en emploi six mois après leur sortie d'études. Les temps partiels sont de 19 % avec un niveau BTS, 26 % avec un niveau CAP ou BAC pro (et 29 % de filles contre 16 % de garçons).

Plus que jamais, le SNETAA-FO se mobilise pour le maintien d'une offre de formation de proximité qui ne se limite pas aux seuls besoins locaux- comme voudrait l'imposer le projet de réforme de la voie professionnelle. Nous continuerons à nous emparer de la question du déterminisme social dont sont plus particulièrement victimes nos élèves de lycée professionnel – et que ces statistiques de la DEPP mettent encore en exergue.



RÉSULTATS 2023

AUX TESTS DE POSITIONNEMENT DE DÉBUT DE PREMIÈRE ANNÉE DE CAP

En septembre 2023, 50 000 élèves de 1 600 établissements, entrant en première année de CAP en deux ans, ont passé une évaluation standardisée sur support numérique. Chaque élève a été évalué dans deux domaines, en littérature et en numératie, où aucune rédaction n'a été requise. Les résultats indiquent une grande diversité selon les spécialités des CAP.

1 Dans le domaine de la langue

En début de CAP, 82 % des élèves maîtrisent les attendus en compréhension de l'écrit. Par ailleurs, les élèves réussissent pour :

- 58,4 % d'entre eux à associer un groupe de lettres à un son ;
- 70,8 % d'entre eux à reconnaître

les mots proposés ;

- 66,7 % d'entre eux à associer une image à une phrase simple ;
- 37,9 % d'entre eux à déchiffrer des mots rapidement.

En compréhension de l'oral, 77,8 % des élèves atteignent le niveau de compétences visés.

Concernant la fluidité de lecture à voix haute, approximativement un élève sur deux de début de première CAP dépasse le niveau attendu en fin de CM2 (120 mots) avec une moyenne de mots lus autour de 117. On souligne ici toute la marge de progression pour amener nos élèves vers la maîtrise de la lecture orale. À cet effet, le SNETAA-FO rappelle qu'il est nécessaire d'augmenter le volume horaire en CAP

pour aider les élèves à progresser.

Des disparités existent en fonction du sexe, du retard scolaire ou non, du type d'établissement et du secteur de spécialité. Les filles obtiennent de meilleurs résultats que les garçons. De même, les « élèves à l'heure », les élèves scolarisés dans des établissements privés sous contrat et les élèves en CAP du secteur « services » devancent respectivement les élèves redoublants (à l'exception du test de fluence), les élèves scolarisés dans les établissements publics, les élèves du secteur « production ». De plus, les résultats sont toujours en étroite corrélation avec l'indice de position sociale de l'établissement (IPS). Le SNETAA-FO continue de se battre pour que l'on donne à l'École les moyens de lutter contre le déterminisme social.

2 Dans le domaine des mathématiques

Ce sont 79,3 % des élèves en début de CAP qui maîtrisent les attendus en résolution de problèmes. Les garçons et les élèves du secteur « production » sont ici légèrement plus performants que ceux du secteur « services ». Les

disparités restent identiques à celles révélées par le test en maîtrise de la langue, à savoir « élèves à l'heure », élèves scolarisés en établissement privé sous contrat et IPS élevé de l'établissement obtiennent de meilleurs résultats.

Dans le détail des compétences numériques, les élèves réussissent pour :

- 73,7 % d'entre eux à multiplier et comparer des nombres (garçons, spécialité « services ») ;
- 76,6 % d'entre eux à maîtriser les pourcentages (garçons, spécialité « services ») ;
- 79,6 % d'entre eux à maîtriser les soustractions (garçons).

3 Le niveau de maîtrise aux tests dépend des spécialités de première année de CAP

En compréhension de l'écrit, les résultats des élèves en spécialités textile, spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture, mécanique aéronautique et spatiale et métallurgie du secteur « production » sont même excellents. Et à l'inverse,

les élèves des spécialités spécialités plurivalentes des services à la collectivité, spécialités plurivalentes des services, technologies industrielles fondamentales, transformations chimiques et apparentées peinent dans la compréhension de l'écrit.

En résolution de problèmes, ce sont les spécialités mécanique aéronautique et spatiale, mécanique générale et de précision, usinage, forêts, espaces verts, faune sauvage, pêche et matériaux de construction, verre, céramique qui obtiennent de meilleurs résultats. Contrairement aux élèves de spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture, spécialités plurivalentes des services à la collectivité et spécialités plurivalentes des services qui peinent en mathématiques avec moins de 40 % de maîtrise des compétences.

Le profil des élèves est vraiment différent selon les spécialités et certaines accueillent des élèves au parcours scolaire cabossé. Dans nos classes de CAP, il y a en moyenne 10 % d'élèves en grande difficulté scolaire au début de la présente année scolaire.

Comme le montrent ces résultats, des motifs de satisfaction existent dans des spécialités valorisées comme la mécanique aéronautique et spatiale et la métallurgie. À l'heure du discours sur la nécessaire réindustrialisation de la France, sur la relance de l'industrie nucléaire ou du développement des énergies renouvelables, il est plus que temps de mettre des moyens dans la voie professionnelle sous statut scolaire.

Le SNETAA-FO exige davantage de moyens matériels, horaires et humains pour la voie professionnelle et en particulier pour les classes de CAP où sont scolarisés des élèves parfois en grande précarité sociale et en grande difficulté scolaire. Dans un souci de la lutte contre le décrochage scolaire de ces élèves, c'est le rôle de l'Éducation nationale de proposer une offre adaptée satisfaisant les projets d'orientation et de formation de ces jeunes.

Inscrivons nos élèves dans un parcours scolaire cohérent et ambitieux pour les aider à construire leur projet professionnel !

Recevez gratuitement le nouvel ouvrage de Daniel Bloch avec le soutien du SNETAA-FO !

Remplissez ce formulaire et renvoyez-le dûment complété au SNETAA-FO - 417 Bureaux de la colline 92213 SAINT-CLOUD Cedex ou par mail à snetaanat@snetaa.org.

- En soumettant ce formulaire, vous acceptez de recevoir des communications liées à cette offre et aux futurs événements ou publications du SNETAA-FO. Vos informations personnelles seront traitées conformément à notre politique de confidentialité et ne seront pas partagées avec des tiers conformément à la réglementation RGPD.



LE NUMÉRIQUE

À L'ÉCOLE :
UN SUJET QUI DÉCHAÎNE
LES PASSIONS...

Le numérique à l'école. Certains y voient un facteur de plus vers l'addiction aux écrans : risques oculaires, perturbation du rythme circadien, somnolence en classe, baisse de moral, de confiance en soi, agitation, difficultés de concentration, substances toxiques dans les pathologies nerveuses causées par l'électro fréquence wifi et téléphonie. Alors que d'autres le considèrent comme un incontournable vers la différenciation pédagogique et la réussite de tous nos élèves.

Dans notre métier d'enseignant, la vigilance est de mise pour d'une part, ne pas faire l'amalgame entre la motivation pour un apprentissage et la motivation pour le support et pour d'autre part, éviter l'utilisation de supports trop riches ou animés qui sont parfois trop exigeants pour le cerveau surtout pour les élèves en difficulté.

Dans un récent article, l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (Inserm), organisme de recherche public français dédié à la santé humaine, met en lumière les recherches en psychologie cognitive sur l'usage du numérique à l'école.

DÉPASSER LE CLIVAGE IDÉOLOGIQUE DU « POUR » ET DU « CONTRE »

« L'enjeu se trouve non pas dans les technologies elles-mêmes mais dans les usages que l'on en fait. »¹ Il est donc important de s'appuyer à la fois sur la recherche et sur les connaissances scientifiques pour affiner les bons usages du numérique. En effet, une étude récente, réalisée sur 4 ans avec des



milliers d'élèves, a permis de montrer une corrélation entre numérisation et bonnes performances des élèves. Elle porte sur l'usage de systèmes tutoriels intelligents (STI), co-construits avec les équipes enseignantes et imitant un tuteur humain en s'adaptant au niveau de chaque apprenant. Ce dispositif trouve son intérêt dans la proposition d'une grande diversité des présentations des contenus d'apprentissage. Facilitant ainsi la compréhension par chaque élève. Le bilan de cette étude est concluante : avec les STI, les élèves de milieu défavorisé progressent au point de se hisser au même niveau de performance que leurs homologues de milieu favorisé du groupe contrôle (sans STI). À l'heure où « la France est toujours l'un des pays de l'OCDE où le lien entre le statut socio-économique des élèves et la performance qu'ils obtiennent au PISA est le plus fort » (OCDE), l'usage de l'outil numérique comme médium de la réduction de l'écart du niveau de performance lié à l'indice de position sociale (IPS) de l'élève semble prometteur.

UNE UTILISATION RÉFLÉCHIE DES OUTILS NUMÉRIQUES

Un texte à lire sur une feuille sera mieux

compris par l'élève que si ce même texte est lu sur tablette ou écran. En revanche, « plusieurs études ont montré qu'utiliser des méthodes de présentation des informations (intégrer un texte explicatif - ou un commentaire oral - à une illustration, insérer des animations, utiliser de la modalité verbale) améliore la qualité de l'apprentissage. »² En effet, les différents types de présentation permettent de prévenir la fatigue cognitive et facilitent la mise en mémoire. Il serait aussi plus facile d'accéder à l'argumentation par ce biais dans la mesure où l'élève est plus facilement amené à s'interroger sur ces propres procédures d'apprentissage (exemple de scénario : lecture d'un contenu - quiz - réponse explicative).

Toutefois, la place de l'enseignant est fondamentale dans le recours aux technologies numériques pour éviter toute dérive occupationnelle. Cependant, il est évident que la création des contenus est chronophage et parfois incompatible avec la surcharge de travail déjà ressentie par les collègues. De plus, cela nécessite une volonté politique de formation appropriée et une coopération étroite entre les concepteurs d'outils numériques et les



enseignants. Le SNETAA-FO réaffirme ici le droit à la formation continue en présentiel sur le temps de travail tout au long de la carrière avec comme corollaire le remplacement des enseignants pendant leur temps de formation.

ÉVALUER OBJECTIVEMENT ET SYSTÉMATI- QUEMENT LES OUTILS NUMÉRIQUES

Avant même l'utilisation des outils numériques en classe, l'élève doit posséder les compétences techniques qui précèdent ainsi l'accès au savoir. Elles sont un prérequis. Car même s'il est facile pour nos élèves de surfer sur leur téléphone, la prise en main de l'outil informatique est parfois laborieuse. Il ne suffit pas de mettre à disposition des ordinateurs ou des tablettes pour que l'élève soit acteur de son apprentissage sans l'intervention d'un enseignant expérimenté pour l'accompagner.

De même, il faut se méfier de la solution de facilité qui consiste à affirmer que tout outil numérique est efficace. « L'un des principaux enjeux du numérique à l'école est d'évaluer systématiquement si ces outils utilisés en classe produisent bien

les apprentissages attendus chez les élèves... »³ Parfois, nous avons recours à des outils proposés qui n'ont pas été évalués et qui sont peut-être délétères ou du moins inadaptés dans les procédures d'apprentissage. Les outils performants permettent eux la véritable mise en place de différenciation pédagogique et l'optimisation des parcours d'apprentissage : retour rapide sur l'erreur, évaluation formative en temps réel.

Selon Grégoire Borst, l'usage du numérique a aussi des difficultés à se mettre en place en France, véritablement en retard par rapport à d'autres pays, du fait des difficultés à équiper correctement les établissements scolaires. En effet, combien d'entre nous peuvent compter, dans leur lycée, dans leur SEGPA, sur un matériel informatique fonctionnel.

En conclusion, remettre l'humain au centre du dispositif scolaire est primordial. La numérisation de la pédagogie ne peut se faire sans implication et prise en compte du rôle de l'enseignant.

Le SNETAA-FO rappelle son engagement sur la nécessité :

- d'une formation continue de qualité des enseignants sur leur temps de travail, choisie et remplacée ;
- de la valorisation de l'investissement des enseignants ;
- de la mise à disposition des élèves et des enseignants d'un matériel à usage numérique en adéquation avec les nouvelles contraintes techniques.

1- Pascal Huguet, directeur de recherche au CNRS, directeur du Laboratoire de psychologie sociale et cognitive de l'université Clermont-Auvergne.

2- Séverine Erhel, maîtresse de conférence en psychologie cognitive et en ergonomie au laboratoire Psychologie : cognition, comportement et communication à l'université Rennes 2.

3- Grégoire Borst, professeur de neurosciences cognitives de l'éducation (Université Paris Cité) et directeur du Laboratoire de psychologie du développement et de l'éducation de l'enfant (CNRS) à Paris.

ALTERNANCE : FAUX TOURS DE VIS DE LA PART DU MINISTÈRE

L'an passé, le SNETAA n'a eu cesse de décrier l'opulence avec laquelle des OPCO géraient les contrats d'apprentissage sans parler des largesses de France compétences pour toutes les formations en alternance qu'il était si simple d'ouvrir, juste par un coup de baguette magique. Un bilan avait été fait et force était de constater que tous ces organismes s'étaient tellement « gavés » que le coût d'un apprentissage était facturé bien au-delà de ce qu'il coûtait réellement. La Cour des comptes s'en étant mêlée, le ministère a fini par tirer l'oreille à France compétences, lui demandant de vérifier à la fois que référentiels et programmes soient bien suivis par les formateurs, tout comme les objectifs à atteindre en entreprise.

France compétences en a pris acte, tout en prévenant qu'elle ne disposait d'aucun personnel susceptible de mener ces missions. Qu'à cela ne tienne ! Un décret est sorti demandant aux IEN d'inspecter les formateurs et aux inspecteurs du travail si toutefois on leur faisait un signalement, de vérifier l'entreprise. IEN et inspecteurs du travail ont bien autre chose à faire, non ? Alors, concrètement, pour pouvoir cocher la case sur leur feuille de route, les IEN viennent à faire passer des rendez-vous PPCR à des PLP quand ils sont en cours avec des apprentis d'UFA... incroyable !

Du côté de l'inspection du travail, ne nous leurrions pas ! Depuis ces dernières années, le nombre d'inspecteurs est en baisse. Ils vont donc trouver des solutions pour ne surtout pas avoir à gérer ces situations.

Pour le SNETAA, ce n'est que duperie ! Le ministère est bien au courant de cette situation et ose faire croire que tout va changer.



ET LA VOIE PRO ?

LE DNB VERSION ATTAL :

NOUVELLE SANCTION POUR LES CLASSES POPULAIRES

Gabriel Attal, ex-ministre de l'Éducation nationale annonçait, il y a quelques mois, enfin pas trop car il n'y a pas si longtemps que cela qu'il était entré rue de Grenelle, que le diplôme national du brevet (DNB) serait désormais le passe inconditionnel pour entrer au lycée. Le SNETAA dénonce une décision non conforme aux valeurs de l'École républicaine qui doit être équitable pour tous les jeunes qu'elle scolarise, qu'ils soient de classe modeste ou vivant dans le VIe arrondissement parisien, si d'aventure, ces jeunes-là ne sont pas dans le privé.

Qui sont les enfants qui à la fin de la 3e ne réussissent pas le DNB ? Les enfants de cadres supérieurs qui, les week-ends et les vacances dans les musées, devant les scènes nationales diverses et variées, au cinéma, au théâtre, en France et à l'étranger, s'initient à la culture internationale ou ceux qui ne quittent pas leur cité, qui n'ont aucun réseau et qui touchent du doigt la culture parce que l'École de la République leur fait découvrir ?

Comment oser mettre en place une situation tellement discriminatoire ? Comment créer des classes de prépa lycée, en toute hypocrisie ? Qui sont les jeunes que l'on retrouvera dans ce dispositif ? Ceux voués aux grandes écoles ou ceux qu'aujourd'hui le système envoie en lycée professionnel car en difficulté ? « Il ne s'agit pas de redoublement », annonçait le ministre du moment. Mais de quoi parle-t-on, alors ? D'une formation dans laquelle les enseignants reprendraient le

programme de 3e sans pour autant faire la même chose.

Ce dispositif n'existe-t-il pas déjà ? Le ministre n'est-il pas en train de parler, sans la nommer de la classe de 3e prépa métiers, seulement implantée en lycée professionnel, contrairement aux berceaux qui recevraient ces classes « prépa-lycée », annoncées aussi en lycée général ? La nouvelle ministre, va-t-elle suivre les pas de son prédécesseur et montre du doigt ceux qui n'ont pas réussi, au reste des élèves de l'établissement ? Elle pourrait aussi reprendre à son compte, l'idée de faire débiter l'année scolaire pour ces jeunes dès la mi-août, histoire qu'ils puissent appréhender les lieux, par exemple... Qu'advierait-il d'une famille qui refuserait ce dispositif ? Le ministère a pensé à tout. Le jeune serait le bienvenu en CAP et puisque les CAP sous statut scolaire n'offrent que peu de places, l'alternance, elle, saura les accueillir à bras ouverts, tout comme ceux qui pourraient à la fin de la classe de prépa-lycée, une nouvelle fois échouer au DNB.

In fine, soyons clair, que le ministère fasse un point en toute honnêteté en fin de 4e et qu'il décuple le nombre de places en 3e prépa-métiers, au lieu de piéger les élèves. Ces 3e prépa-métiers sont des dispositifs où les PLP préparent les

élèves au DNB option professionnelle et travaillent sur la découverte des métiers, à la fois lors des 6 heures hebdomadaires dédiées et en stage afin de choisir une orientation qui leur convient. Cette classe propose aussi ce que les enseignants de lycée professionnel savent faire depuis longtemps : la pédagogie de projets. Elle permet ainsi aux enfants qui ne supportent plus le fonctionnement du collège de reprendre confiance en eux et de se positionner à nouveau en tant qu'apprenant afin de poursuivre soit en lycée général pour les meilleurs d'entre eux, soit en LP ou en apprentissage pour les autres. Pourquoi le ministère ferme-t-il les yeux, en laissant bon nombre d'élèves de 4e entrer en 3e générale et dépérir intellectuellement par manque de motivation et de confiance en eux ? Pourquoi montrer du doigt ces jeunes lors des résultats du DNB et les condamner à cette classe de prépa-lycée alors qu'il suffit de déplacer le curseur à la fin de la 4e, de créer des places supplémentaires en 3e prépa-métiers, comme le proposait le recteur Bloch, fondateur du bac pro, lors du congrès du SNETAA à Ronces-Bains en 2022 et de permettre aux élèves de réussir ?

Le SNETAA reste vigilant sur les conditions dans lesquelles les élèves qui nous sont confiés seront préparés à leur avenir.



L'ASH

ET SES PROBLÉMATIQUES : LE SNETAA TOUJOURS PRÉSENT AUPRÈS DES COLLÈGUES

Deux réunions nationales sur le thème de l'ASH et ses problématiques se sont déroulées le mois dernier en direction des référents ASH académiques.

Dans un premier temps, les échanges ont porté sur les troubles des apprentissages et les difficultés qu'ils engendrent pour les enseignants et les jeunes dans les classes. Une présentation en a été faite, s'appuyant sur le guide du SNETAA « Les troubles des apprentissages et du développement », suivie par les questions des participants.

Les interrogations ont également porté sur le CAPPEI (certificat d'aptitude professionnel aux pratiques de l'École inclusive) et la difficulté pour les PLP d'obtenir le départ en formation faute d'une réelle volonté institutionnelle de les remplacer. Si vous aussi vous êtes confrontés à ces difficultés, informez-en le SNETAA-FO ! De trop nombreux collègues PLP n'ont d'autre solution proposée que de passer la certification en « candidat libre » faute de place accordée aux PLP en formation.

Le SNETAA-FO reste également très vigilant sur le versement de l'indemnité de fonction particulière aux enseignants du second degré, titulaires ou contractuels, qui ont le CAPPEI et qui assurent au moins un demi-service dans l'ASH. Signalez-nous tout dysfonctionnement que vous pourriez subir !

Le problème récurrent des effectifs en ULIS a également été évoqué. Les collègues se retrouvent trop souvent avec des effectifs en ULIS de 50 % supérieur à ce qu'ils devaient être initialement (10 au maximum dans le second degré), plaçant ainsi jeunes et enseignants dans la difficulté. Le texte de 2015 limitant par ailleurs le nombre d'inclusion ULIS à 25 % de l'effectif d'une classe de CAP, toute dérive doit être dénoncée. Le SNETAA-FO exige non seulement le maintien de toutes les structures et dispositifs existants, la création d'une ULIS-Pro par LP, SEP ou EREA, qui accueille des élèves en situation de handicap, car l'école inclusive ne peut fonctionner sans les moyens nécessaires au bon accompagnement et à la bonne réussite des élèves !

Le SNETAA-FO exige que les personnels recrutés AESH puissent bénéficier des formations en priorité dès le recrutement et d'un contrat permettant une véritable rémunération digne d'un travail à temps plein. La transformation des PIAL en PAS ne ferait qu'assombrir davantage la situation déjà difficile de l'inclusion scolaire. La MDPH définirait le trouble et laisserait la charge de l'adaptation pédagogique et les moyens à allouer à l'Éducation nationale. Le gouvernement aurait ainsi trouvé le moyen de se soustraire aux contraintes des notifications MDPH vis-à-vis des jeunes, de leur famille et des enseignants.

Pour toutes questions ou interrogations sur ce thème, n'hésitez pas à contacter le SNETAA (via votre S2 ou S3 académique ou directement au siège) ! Faites-nous part de vos difficultés, vos questionnements ! Les prochaines réunions ASH se dérouleront à la mi-mars : n'hésitez pas à vous y inscrire !



Les intervenants :



**Laurent
HISQUIN**



**Muriel
POUGET**



**Céline
GRENIER**



**Murielle
TURCHI**



LE
SENS
DE NOTRE MÉTIER :
UN TRÉSOR PERDU ?

“ CHOISIS UN
MÉTIER QUI TE PLAÎT,
ET TU N'AURAS PAS À
TRAVAILLER UN SEUL JOUR
DE TA VIE ”
CONFUCIUS

Semer des graines dans des esprits, en observer l'évolution, transmettre la discipline que l'on aime, éveiller des consciences ou des vocations, accompagner des adolescences, préparer des cours, se maintenir intellectuellement, se « planter », parfois, pour mieux recommencer, changer chaque jour, chaque année de public, partager de « l'humain »... voilà pourquoi on l'a choisi, ce métier d'enseignant. Pour sa dimension éthique. Car ce que je fais me permet de me situer par rapport au monde qui m'entoure.

Il est des métiers où la fameuse « vocation » s'impose comme un Graal au commencement de la carrière... condition *sine qua non* pour ne pas, au mieux se lasser, au pire sombrer... un jour – quand les difficultés rencontrées seront parvenues à la gommer, cette vocation. C'est le cas des personnels soignants, c'est le cas des enseignants (entre autres). Parce que la charge émotionnelle du métier est parfois lourde à porter. Et parce que les politiques successives, la société, nous aident de moins en moins à la porter.

C'est là qu'intervient la question du sens, de plus en plus prégnante. Ou plutôt de la perte de sens. Quelle que soit notre discipline, nous nous interrogeons de plus en plus sur le sens de certains programmes pensés en dehors de toute réalité du terrain, sur le sens à donner à l'École de manière générale, quand celle-ci est le Lieu qui représente le niveau en

baisse des élèves à chaque classement PISA. Pourtant, elle est là notre exigence, à chaque heure de cours ou dans chaque préparation de cours ! Mais elle se heurte aussi à l'exigence de la bienveillance face à des élèves dont on ne peut plus solliciter les mêmes efforts qu'avant. Ce fameux « avant », ce dangereux élément de comparaison qui pourrait user notre vocation. Or, huit professeurs sur dix, selon des études, exercent leur métier avec plaisir. Mais 13 % l'exercent sans plaisir aucun : le taux a doublé depuis les années 70. Et 46 % des enseignants ont déjà fait un burn-out dans leur carrière- dont 20 % plusieurs fois.

Les chiffres parlent. Le malaise est réel, et ces collègues qui vont mal évoquent presque systématiquement la perte de sens de leur métier – induite notamment par l'intensification des tâches, le manque de reconnaissance, des programmes hors-sol. Autant de réalités que l'on peut être capable de surmonter si on parvient enfin, avec l'expérience, à donner le meilleur de soi-même sans s'éreinter. Si l'on a des échanges positifs avec les collègues, avec les élèves. Si notre hiérarchie nous soutient. Mais c'est connu : les profs sont de bons élèves qui s'épuisent à la tâche pour certains, toujours en quête de cette fameuse reconnaissance qui ne vient jamais. L'élément clé pour son bien-être est de vite comprendre qu'elle n'arrivera pas (ou peu) via un PPCR, via le salaire ou via la société. Mais si elle arrive jusqu'à nous via les élèves – ou même un seul élève – là est notre petite victoire, et notre « dose » de sens. Puisque neuf professeurs sur dix citent, comme motivation majeure, la possibilité d'avoir une influence sur le développement des élèves. Certes, il y a une dissonance cognitive entre le sentiment ou la certitude d'exercer un métier qui a une utilité sociale et l'absence de moyens, d'écoute, et de considération que subit notre profession et qu'on lui promet de subir encore avec les projets de réforme qu'on lui concocte. Si le sens s'élabore à une échelle individuelle (je suis heureux/se de transmettre), il s'élabore indéniablement, aussi, à l'échelle collective (j'attends que l'on me considère dans mon rôle d'utilité sociale).

Et dans un monde capitaliste où le travail est bien une valeur – mais économique,

pas morale – ceux qui se triment avec leurs valeurs humanistes vont souffrir plus que les autres. Ou se battre ! Refuser que nos lycéens professionnels soient jetés trop tôt dans les bras des patrons, dénoncer un projet de réforme qui enlève des semaines de cours... c'est cela aussi, notre métier d'enseignant : être en accord avec des valeurs. Jouer les Hugo en défendant la cause de ces gamins qu'on veut exploiter trop tôt, par exemple.

Le sens, on le trouve certes dans le fait de transmettre, mais aussi dans l'idée que notre positionnement par rapport au système Éducation nationale nous ancre dans des valeurs. Ces dernières sont assurément mouvantes d'un enseignant à l'autre, mais l'important est de ne pas trahir sa propre pensée afin de ne pas perdre ce fameux « sens ». La philosophe Simone Weil n'acceptait pas l'écart entre la pensée et l'action. Voilà exactement ce contre quoi il nous faut lutter si l'on veut préserver l'envie d'exercer notre métier : cette dichotomie entre notre jugement et notre expérience qui nous indiquent comment enseigner au mieux dans nos classes – et des injonctions souvent abscones jetées « d'en haut ». Ces réformes perpétuelles qui nous mettent en difficulté plus qu'elles nous soulagent. Or, « le désir est l'unique force motrice », affirmait Aristote.

Il n'y a plus qu'à souhaiter que tous les acteurs de l'Éducation nationale fassent en sorte que ce même désir – celui d'enseigner – soit considéré comme un trésor à préserver.



Laetitia CALBET



LES NOUVELLES GRILLES BAC PRO

POUR LA RENTRÉE 2024 : UN NOUVEAU PASSAGE EN FORCE

Après un boycott de l'ensemble des membres du Conseil supérieur de l'éducation (organisations syndicales, fédérations de parents d'élèves, organisations représentatives des élèves) à l'exception des organisations de l'UNSA, après plusieurs reports de la séance de repli, programmée initialement le 21 décembre, puis reportée le 4 janvier, cette instance consultative s'est finalement réunie le lundi 8 janvier en visio-conférence.

L'arrêté modifiant celui du 21 novembre 2018 relatif aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel y était présenté sans la moindre amélioration par rapport aux annonces faites dès le mois d'octobre par le cabinet de la ministre Grandjean, qui est resté sourd à nos revendications de terrain.

Le résultat a été pourtant sans appel :

- 51 voix contre
- 17 absentions (dont l'UNSA)
- 0 pour

Mais le résultat est également sans équivoque sur le mépris du dialogue social dont a fait preuve la ministre C. Grandjean, les nouvelles grilles horaires vont s'appliquer à la rentrée 2024.

Quand le ministère décide de réduire le nombre de semaines de cours, comment former nos élèves à la citoyenneté, et leur permettre l'émancipation que l'école publique leur doit ?

Quand le ministère décide de réduire, de manière drastique, les heures d'atelier en terminale, et de supprimer des semaines de PFMP, comment former nos élèves à leur futur métier ?

Quand le ministère décide de réduire les heures d'accompagnement personnalisé, comment former nos élèves avec une pédagogie plus adaptée à leurs difficultés ?

Il semble que le président ne saisisse pas la différence entre emploi et métiers... ou peut-être la comprend-il trop bien : il est préférable d'être un bon employé sans trop de formation plutôt qu'un excellent professionnel formé et instruit. Ce qui tire

les salaires de tout le monde vers le bas.

Pour éviter d'ajouter à la confusion des multiples annonces, le SNETAA a fait le choix de ne pas diffuser les grilles avant leur promulgation officielle. C'est maintenant chose faite.

Vous trouverez donc, dans ce dossier, l'ensemble des informations sur la nouvelle organisation du bac pro à la rentrée 2024.

Les DGH sont tombées dans les établissements. Le SNETAA est présent à vos côtés pour défendre, aider, informer, soutenir.

Le démantèlement de la voie professionnelle sous statut scolaire et la destruction des lycées professionnels se poursuivent par le biais d'une déstructuration programmée de l'année de terminale, mais aussi par des pertes d'heures de cours dans chacun des niveaux sur l'ensemble du cycle.

C'est le rôle du lycée professionnel dans l'École de la République qui est menacé !

SUR L'ENSEMBLE DU CYCLE

	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	ÉCART
SEMAINES DE COURS	84	80	-4
SEMAINES DE PFMP	22	20	-2
HEURES EN ENSEIGNEMENTS PROFESSIONNELS	1 260	1 189	-71
HEURES EN ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	995	1 070	+75*
HEURES DE CONSOLIDATION, AP, ACCOMPAGNEMENT AU CHOIX D'ORIENTATION (2019) SOUTIEN AU PARCOURS (2024)	265	91	-174
NOMBRE TOTAL D'HEURES DE COURS	2 520	2 350	-170 (Soit l'équivalent d'environ 5 semaines 1/2 de cours)

LA CLASSE DE TERMINALE

	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	ÉCART
SEMAINES DE COURS	26	22	-4
SEMAINES DE PFMP	8	6	-2
SEMAINES D'EXAMENS	2	2	Les épreuves seront positionnées au terme de la période de tronc commun en mai à l'exception de l'épreuve de PSE et de l'oral de projet positionnées fin juin
HEURES EN ENSEIGNEMENTS PROFESSIONNELS	390	319	-71
HEURES EN ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	299	330	+31*
HEURES DE CONSOLIDATION, AP, ACCOMPAGNEMENT AU CHOIX D'ORIENTATION (2019) SOUTIEN AU PARCOURS (2024)	91	33	-58
NOMBRE TOTAL D'HEURES DE COURS	780	682	-98 (Soit l'équivalent d'environ 3 semaines de cours)
PARCOURS DIFFÉRENCIÉS	AUCUN	6 semaines au choix (A/R possible entre les deux) : • soit préparation à l'insertion professionnelle • soit préparation à la poursuite d'études	+6

* Ces heures en + en enseignement général ne constituent pas une augmentation du volume horaire global mais une redistribution d'heures déjà existantes (co-intervention et AP). On déshabille une discipline pour en habiller une autre, bien loin des annonces du ministère sur l'augmentation horaire des enseignements fondamentaux pour consolider ces savoirs. CQFD

LA CLASSE DE PREMIÈRE

	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	ÉCART
SEMAINES DE COURS	28	28	0
SEMAINES DE PFMP	6 à 8	6 à 8	0
HEURES EN ENSEIGNEMENTS PROFESSIONNELS	420	420	0
HEURES EN ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	336	350	+14*
HEURES DE CONSOLIDATION, AP, ACCOMPAGNEMENT AU CHOIX D'ORIENTATION (2019) SOUTIEN AU PARCOURS (2024)	84	28	-56
NOMBRE TOTAL D'HEURES DE COURS	840	798	-42 (Soit l'équivalent d'environ 1 semaine ½ de cours)

LA CLASSE DE SECONDE

	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	ÉCART
SEMAINE DE COURS	30	30	0
SEMAINES DE PFMP	4 à 6	4 à 6	0
HEURES EN ENSEIGNEMENTS PROFESSIONNELS	450	450	0
HEURES EN ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	360	390	+30*
HEURES DE CONSOLIDATION, AP, ACCOMPAGNEMENT AU CHOIX D'ORIENTATION (2019) SOUTIEN AU PARCOURS (2024)	90	30	-60
NOMBRE TOTAL D'HEURES DE COURS	900	870	-30 (Soit l'équivalent d'1 semaine de cours)

* Ces heures en + en enseignement général ne constituent pas une augmentation du volume horaire global mais une redistribution d'heures déjà existantes (co-intervention et AP). On déshabille une discipline pour en habiller une autre, bien loin des annonces du ministère sur l'augmentation horaire des enseignements fondamentaux pour consolider ces savoirs. CQFD

SUR LE PLAN DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS : VOLUMES HORAIRE ANNUELS ÉLÈVE SUR LES 3 ANNÉES DE BAC PRO

 ENSEIGNEMENTS		SECONDE		PREMIÈRE	
		DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024
		POUR 30 SEMAINES	POUR 30 SEMAINES	POUR 28 SEMAINES	POUR 28 SEMAINES
ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	330	360	266	294
	CO-INTERVENTION AVEC FR	30	15	28	14
	CO-INTERVENTION AVEC MATHS/SC.	30	15	14	14
	CO-INTERVENTION AVEC AUTRES ENSEIGNEMENTS	0	0	0	0
	CHEF-D'ŒUVRE (2023) OU PROJET (2024)	0	0	56	42
	PSE	30	30	28	28
	ÉCO-GESTION OU ÉCO-DROIT	30	30	28	28
	TOTAL POUR LES ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS	450	450	420	420

SUR LE PLAN DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS : VOLUMES HORAIRES ANNUELS ÉLÈVE SUR LES 3 ANNÉES DE BAC PRO

TERMINALE		SUR LES 3 ANNÉES		ÉCART SUR LES 3 ANNÉES DE BAC PRO
DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	
POUR 26 SEMAINES	POUR 22 SEMAINES	POUR 84 SEMAINES	POUR 80 SEMAINES	
260	231	856	885	+29*
0	0	58	29	-29
0	0	44	29	-15
26	0	26	0	-26
52	22	108	64	-44
26	33	84	91	+7
26	33	84	91	+7
390	319	1 260	1 189	-71

* Ces 29 heures en + en enseignement professionnel ne constituent pas une augmentation du volume horaire mais un redéploiement d'une partie des heures de co-intervention sur l'enseignement de spécialités. Le SNETAA a toujours mis en garde sur la bataille contre la co-intervention et le chef-d'œuvre ; leur disparition sera pour le MEN le moyen de récupérer de la DGH et non pas de redonner du disciplinaire, c'est chose faite puisque nous perdons 85 heures nettes d'enseignement professionnel qui étaient initialement flechées sur la co-intervention et le chef-d'œuvre (soit 36% du volume horaire dédié à ces modalités d'enseignement).

SUR LE PLAN DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS : VOLUMES HORAIRE ANNUELS ÉLÈVE SUR LES 3 ANNÉES DE BAC PRO

 ENSEIGNEMENTS		SECONDE		PREMIÈRE	
		DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024
		POUR 30 SEMAINES	POUR 30 SEMAINES	POUR 28 SEMAINES	POUR 28 SEMAINES
ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	FR, HG, EMC	105	120	84	98
	MATHS	45	60	56	56
	LVA	60	60	56	56
	SCIENCES OU LVB	45	45	42	42
	ARTS APPLIQUÉS	30	30	28	28
	EPS	75	75	70	70
	TOTAL POUR LES ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	360	390	336	350
ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ (2023) SOUTIEN AU PARCOURS (2024)		90	30	84	28
TOTAL DES HEURES		900	870	840	798
PÉRIODES DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL OBLIGATOIRES POUR L'EXAMEN (EN NOMBRE DE SEMAINE)		4 À 6	4 À 6	6 À 8	6 À 8
PARCOURS DIFFÉRENCIÉS OBLIGATOIRE : PRÉPARATION À L'INSERTION PROFESSIONNELLE OU À LA POURSUITE D'ÉTUDES (EN NOMBRE DE SEMAINE)		0	0	0	0
SEMAINES D'EXAMEN		0	0	0	0

SUR LE PLAN DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS : VOLUMES HORAIRES ANNUELS ÉLÈVE SUR LES 3 ANNÉES DE BAC PRO

TERMINALE		SUR LES 3 ANNÉES		ÉCART SUR LES 3 ANNÉES DE BAC PRO
DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	
POUR 26 SEMAINES	POUR 22 SEMAINES	POUR 84 SEMAINES	POUR 80 SEMAINES	
78	99	267	317	+50
39	55	140	171	+31
52	55	168	171	+3
39	33	126	120	-6
26	22	84	80	-4
65	66	210	211	+1
299	330	995	1 070	+75*
91	33	265	91	-174
780	682	2 520	2 350	-170
8	6	22	20	-2
0	6	0	6	+6
0	0	2	2	0

* Ces heures en + en enseignement général ne constituent pas une augmentation du volume horaire global mais une redistribution d'heures déjà existantes (co-intervention et AP). On déshabille une discipline pour en habiller une autre, bien loin des annonces du ministère sur l'augmentation horaire des enseignements fondamentaux pour consolider ces savoirs. CQFD

SUR LE PLAN DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS : VOLUMES HORAIRE HEBDOMADAIRES PROFESSEUR SUR LES 3 ANNÉES DE BAC PRO

 ENSEIGNEMENTS		SECONDE	
		DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024
		POUR 30 SEMAINES	POUR 30 SEMAINES
ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL	11	12
	CO-INTERVENTION AVEC FR*	1	0.5
	CO-INTERVENTION AVEC MATHS/SC.*	1	0.5
	CO-INTERVENTION AVEC AUTRES ENSEIGNEMENTS*	0	0
	CHEF-D'ŒUVRE (2023) OU PROJET (2024)	0	0
	PSE	1	1
	ÉCO-GESTION OU ÉCO-DROIT	1	1
	TOTAL POUR LES ENSEIGNEMENT PROFESSIONNELS	15	15

*Rappel : la dotation horaire professeur est égale au double du volume horaire élève

SUR LE PLAN DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS : VOLUMES HORAIRE HEBDOMADAIRES PROFESSEUR SUR LES 3 ANNÉES DE BAC PRO

PREMIÈRE		TERMINALE	
DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024
POUR 28 SEMAINES	POUR 28 SEMAINES	POUR 26 SEMAINES	POUR 22 SEMAINES
9.5	10.5	10	10.5
1	0.5	0	0
0.5	0.5	0	0
0	0	1	0
2	1.5	2	1
1	1	1	1.5
1	1	1	1.5
15	15	15	14.5

SUR LE PLAN DES HEURES D'ENSEIGNEMENTS : VOLUMES HORAIRES HEBDOMADAIRES PROFESSEUR SUR LES 3 ANNÉES DE BAC PRO

 ENSEIGNEMENTS		SECONDE		PREMIÈRE		TERMINALE	
		DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024	DEPUIS SEPT. 2019	À PARTIR DE SEPT. 2024
		30 SEMAINES	30 SEMAINES	28 SEMAINES	28 SEMAINES	26 SEMAINES	22 SEMAINES
ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	FR, HG, EMC	3.5	4	3	3.5	3	4.5
	CO-INTERVENTION FR*	1	0.5	1	0.5	0	0
	MATHS	1.5	2	2	2	1.5	2.5
	CO-INTERVENTION MATHS	1	0.5	0.5	0.5	0	0
	CO-INTERVENTION AVEC AUTRES ENSEIGNEMENTS*	0	0	0	0	1	0
	LVA	2	2	2	2	2	2.5
	SCIENCES OU LVB	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
	ARTS APPLIQUÉS	1	1	1	1	1	1
	EPS	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	3
	TOTAL POUR LES ENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX	14	14	13.5	13.5	12.5	15
ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ (2023) SOUTIEN AU PARCOURS (2024)		3	1	3	1	3.5	1.5
TOTAL DES HEURES		32	30	31.5	29.5	31	31

*Rappel : la dotation horaire professeur est égale au double du volume horaire élève

VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR EN CLASSE DE TERMINALE

Pour la classe de terminale, il n'y a pas de modification par rapport aux anciennes grilles, le volume complémentaire d'heures-professeur est calculé selon les mêmes règles que celles établies dans l'arrêté du 21 novembre 2018 relatif aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au baccalauréat professionnel.

EXEMPLE DE CALCUL

*Cas d'une division de production avec un effectif de 30 élèves : le volume complémentaire d'heures-professeur par semaine est égal à $30/20 \times 13,5 = 20,25$ heures.

ATTENTION, ce chiffre devra être arrondi pour être utilisable dans l'emploi du temps. Les « restes » devront être cumulés sur les différentes divisions et redistribués en fonction des besoins.

*Cas de deux divisions de services regroupées avec un effectif de 12 élèves + 13 élèves : le volume complémentaire d'heures-professeur par semaine est égal à $3,38 (12/24 \times 6,75) + 3,66 (13/24 \times 6,75) = 7,04$ heures

ATTENTION, ce chiffre devra être attribué en enseignement général (l'enseignement professionnel est déjà dédoublé).



POUR UNE CLASSE UNIQUE

EFFECTIFS ÉLÈVES	GRILLE SERVICE	GRILLE PRODUCTION
16	-	10.8
17	-	11.48
18	-	12.15
19	10.69	12.83
20	11.25	13.50
21	11.81	14.18
22	12.38	14.85
23	12.94	15.53
24	13.50	16.2
25	14.06	16.88
26	14.63	17.55
27	15.19	18.23
28	15.75	18.9
29	16.31	19.58
30	16.88	20.25
31	17.44	-
32	18	-
33	18.56	-
34	19.13	-
35	19.69	-
36	20.25	-

POUR DES DIVISIONS REGROUPÉES EN ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

EFFECTIFS ÉLÈVES	GRILLE SERVICE	GRILLE PRODUCTION
6	1.68	2.02
7	1.97	2.36
8	2.25	2.7
9	2.53	3.04
10	2.81	3.37
11	3.09	3.71
12	3.37	4.05
13	3.66	4.39
14	3.94	4.72
15	4.22	5.06
16	4.5	-
17	4.78	-
18	5.06	-

Dans ce cas, ce volume complémentaire est dédié exclusivement à l'enseignement général.

EXEMPLE DE REPARTITION DU VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR EN CLASSE DE TERMINALE SELON L'EFFECTIF DE LA DIVISION

 NOMBRE D'ÉLÈVES	CAS D'UNE DIVISION DE PRODUCTION 20 ÉLÈVES OU CAS D'UNE DIVISION DE SERVICE 24 ÉLÈVES	CAS D'UNE DIVISION DE PRODUCTION 30 ÉLÈVES OU CAS D'UNE DIVISION DE SERVICE 36 ÉLÈVES
	VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR HEBDOMADAIRES POUR LE DÉDOUBLEMENT	13.5H
EP (10.5H) PROJET (1H)	11.5H (3H + 8.5H)	11.5H (2.5H + 9H)
PSE	1.5H	1.5H (0.5H + 1H)
ECO GESTION OU ECO DROIT	1.5H	1.5H (0.5H + 1H)
FR. HG EMC	4.5H (3.5H + 1H)	4.5H (2H + 2.5H)
MATHS	2.5H (2H + 0.5H)	2.5H (1.5H + 1H)
LVA	2.5H (1.5H + 1H)	2.5H (1H + 1.5H)
SCIENCES OU LVB	1.5H (0.5H + 1H)	1.5H (0H + 1.5H)
ARTS APPLIQUÉS	1H	1H (0H + 1H)
EPS	3H	3H
SOUTIEN AU PARCOURS	1.5H (0H + 1.5H)	1.5H (0H + 1.5H)

Le 1^{er} chiffre entre parenthèses correspond à l'enseignement en classe entière.

Le 2^e chiffre entre parenthèses correspond à l'enseignement en demi groupe.

VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR EN CLASSE DE PREMIÈRE ET SECONDE SELON L'EFFECTIF DE LA DIVISION

Pour la seconde et la première professionnelles, le volume complémentaire d'heures-professeur est calculé selon de **NOUVELLES RÈGLES** définies dans l'arrêté :

① Spécialités relevant du secteur de la production :

Pour les divisions dont l'effectif est supérieur à 15 élèves, le volume complémentaire d'heures-professeur est égal au nombre total des élèves de ces divisions, divisé par 20 et **MULTIPLIÉ PAR 16**.

Pour les divisions dont les effectifs sont inférieurs ou égaux à 15 et regroupés pour certains enseignements avec des divisions de spécialités différentes, le volume complémentaire d'heures-professeur est égal au nombre d'élèves de ces divisions, divisé par 20 et **MULTIPLIÉ PAR 8**.

Les autres divisions dont l'effectif est inférieur ou égal à 15 ne donnent droit à aucun volume complémentaire d'heures-professeur.

En classe de seconde et de première au moins 15 % de cet horaire complémentaire est dédié à l'enseignement du français et des mathématiques.

② Spécialités relevant du secteur des services :

Pour les divisions dont l'effectif est supérieur à 18 élèves, le volume complémentaire d'heures-professeur est égal au nombre total des élèves de ces divisions, divisé par 24 et **MULTIPLIÉ PAR 16**.

Pour les divisions dont les effectifs sont inférieurs ou égaux à 18 et regroupés pour certains enseignements avec des divisions de spécialités différentes, le volume complémentaire d'heures-professeur est égal au nombre d'élèves de ces divisions,

divisé par 24 et **MULTIPLIÉ PAR 8.**

Les autres divisions dont l'effectif est inférieur ou égal à 18 ne donnent droit à aucun volume complémentaire d'heures-professeur.

En classe de seconde et de première au moins 15% de cet horaire complémentaire est dédié à l'enseignement du français et des mathématiques.

POUR UNE CLASSE UNIQUE

EFFECTIFS ÉLÈVES	GRILLE SERVICE DEPUIS SEPT. 2019	GRILLE SERVICE A PARTIR DE SEPT. 2024	AU MOINS 15% DEDIE AU FR. ET AU MATHS	GRILLE PRODUCTION DEPUIS SEPT. 2019	GRILLE PRODUCTION A PARTIR DE SEPT. 2024	AU MOINS 15% DEDIE AU FR. ET AU MATHS
16	-	-	-	10.8	12.8	1.92
17	-	-	-	11.48	13.6	2.04
18	-	-	-	12.15	14.4	2.16
19	10.69	12.66	1.9	12.83	15.2	2.28
20	11.25	13.33 (+2.08H)	2	13.5	16 (+2.5H)	2.4
21	11.81	14	2.1	14.18	16.8	2.52
22	12.38	14.66	2.2	14.85	17.6	2.64
23	12.94	15.33	2.3	15.53	18.4	2.76
24	13.50	16 (+2.5H)	2.4	16.2	19.2 (+3H)	2.88
25	14.06	16.66	2.5	16.88	20	3
26	14.63	17.33	2.6	17.55	20.8	3.12
27	15.19	18	2.7	18.23	21.6	3.24
28	15.75	18.66	2.8	18.9	22.4	3.36
29	16.31	19.33	2.9	19.58	23.2	3.48
30	16.88	20 (+3.12H)	3	20.25	24 (+3.75H)	3.6
31	17.44	20.66	3.1	-	-	-
32	18	21.33	3.2	-	-	-
33	18.56	22	3.3	-	-	-
34	19.13	22.66	3.4	-	-	-
35	19.69	23.33	3.5	-	-	-
36	20.25	24 (+3.75H)	3.6	-	-	-

POUR DES DIVISIONS REGROUPÉES EN ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL

EFFECTIFS ÉLÈVES	GRILLE SERVICE DEPUIS SEPT. 2019	GRILLE SERVICE À PARTIR DE SEPT. 2024	GRILLE PRODUCTION DEPUIS SEPT. 2019	GRILLE PRODUCTION À PARTIR DE SEPT. 2024
6	1.69	2	2.02	2.4
7	1.97	2.33	2.36	2.8
8	2.25	2.66	2.7	3.2

EFFECTIFS ÉLÈVES	GRILLE SERVICE DEPUIS SEPT. 2019	GRILLE SERVICE A PARTIR DE SEPT. 2024	GRILLE PRODUCTION DEPUIS SEPT. 2019	GRILLE PRODUCTION A PARTIR DE SEPT. 2024
9	2.53	3	3.04	3.6
10	2.81	3.33 (+0.52H)	3.37	4 (+0.63H)
11	3.09	3.66	3.71	4.4
12	3.37	4 (+0.63)	4.05	4.8 (+0.75H)
13	3.66	4.33	4.39	5.2
14	3.94	4.66	4.72	5.6
15	4.22	5 (+0.78H)	5.06	6 (+0.94)
16	4.5	5.33	-	-
17	4.78	5.66	-	-
18	5.06	6 (+0.94H)	-	-

Dans ce cas, ce volume complémentaire est dédié exclusivement à l'enseignement général.

EXEMPLE DE REPARTITION DU VOLUME COMPLEMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR EN CLASSE DE PREMIERE ET SECONDE SELON L'EFFECTIF DE LA DIVISION

EN CLASSE DE PREMIÈRE

 NOMBRE D'ÉLÈVES	CAS D'UNE DIVISION DE PRODUCTION 20 ÉLÈVES OU CAS D'UNE DIVISION DE SERVICE 24 ÉLÈVES	CAS D'UNE DIVISION DE PRODUCTION 30 ÉLÈVES OU CAS D'UNE DIVISION DE SERVICE 36 ÉLÈVES
	VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR HEBDOMADAIRE POUR LE DÉDOUBLEMENT	16H
EN CLASSE DE PREMIÈRE AU MOINS 15% DE CET HORAIRE COMPLÉMENTAIRE EST DÉDIÉ À L'ENSEIGNEMENT DU FRANÇAIS ET DES MATHÉMATIQUES	2.4H	3.6H
EP (10.5H) / PROJET (1.5H) / CO-INTERVENTION*	12H (2H + 10H) / (+1H)*	12H (0.5H + 11.5H) / (+1H)*
PSE	1H	1H (0H + 1H)
ECO GESTION OU ECO DROIT	1H	1H (0H + 1H)
FR. HG EMC / CO-INTERVENTION*	3.5H (2H + 1.5H) / (+ 0.5H)*	3.5H (0.5H + 3H) / (+ 0.5H)*
MATHS / CO-INTERVENTION*	2H (1H + 1H) / (+ 0.5H)*	2H (0H + 2H) / (+ 0.5H)*
LVA	2H (0.5H + 1.5H)	2H (0H + 2H)
SCIENCES OU LVB	1.5H (0.5H + 1H)	1.5H (0H + 1.5H)
ARTS APPLIQUÉS	1H	1H (0H + 1H)
EPS	2.5H	2.5H
SOUTIEN AU PARCOURS	1H (0H + 1H)	1H (0H + 1H)

Le 1^{er} chiffre entre parenthèses correspond à l'enseignement en classe entière.

Le 2^e chiffre entre parenthèses correspond à l'enseignement en demi groupe.

EN CLASSE DE SECONDE

 NOMBRE D'ÉLÈVES	CAS D'UNE DIVISION DE PRODUCTION 20 ÉLÈVES OU CAS D'UNE DIVISION DE SERVICE 24 ÉLÈVES	CAS D'UNE DIVISION DE PRODUCTION 30 ÉLÈVES OU CAS D'UNE DIVISION DE SERVICE 36 ÉLÈVES
VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR POUR LE DÉDOUBLEMENT	16H	24H
EN CLASSE DE SECONDE AU MOINS 15% DE CET HORAIRE COMPLÉMENTAIRE EST DÉDIÉ À L'ENSEIGNEMENT DU FRANÇAIS ET DES MATHÉMATIQUES	2.4H	3.6H
EP (12H) CO-INTERVENTION*	12H (2H + 10H) (+1H)*	12H (1H + 11H) (+1H)*
PSE	1H	1H (0H + 1H)
ECO GESTION OU ECO DROIT	1H	1H (0H + 1H)
FR. HG EMC CO-INTERVENTION*	4H (2.5H + 1.5H) (+ 0.5H)*	4H (0.5H + 3.5H) (+ 0.5H)*
MATHS CO-INTERVENTION*	2H (1H + 1H) (+ 0.5H)*	2H (0H + 2H) (+ 0.5H)*
LVA	2H (0.5H + 1.5H)	2H (0H + 2H)
SCIENCES OU LVB	1.5H (0.5H + 1H)	1.5H (0H + 1.5H)
ARTS APPLIQUÉS	1H	1H (0H + 1H)
EPS	2.5H	2.5H
SOUTIEN AU PARCOURS	1H (0H + 1H)	1H (0H + 1H)

Le 1^{er} chiffre entre parenthèses correspond à l'enseignement en classe entière.

Le 2^e chiffre entre parenthèses correspond à l'enseignement en demi groupe.

PPCR

UNE ÉVOLUTION DE CARRIÈRE AU RABAIS

Dans un contexte d'inflation sans précédent, d'une augmentation ridicule de 5 points du point d'indice en janvier, l'espoir des PLP de voir leur salaire augmenter réside en partie dans la promotion, à savoir le passage d'échelon et de grade. Le SNETAA-FO a toujours combattu l'injuste PPCR ; en voici les dernières évolutions.

Pour rappel, le PPCR (parcours professionnel, carrières et rémunérations), depuis 2017, régit l'évolution de carrière des PLP avec les trois rendez-vous : au 6^e échelon, au 8^e et au 9^e. À l'issue des deux premiers rendez-vous de carrière (des 6^e et 8^e échelons), seule une minorité bénéficie du gain d'un an sur la durée de l'échelon à cause du contingentement.

Le troisième rendez-vous de carrière sert à déterminer le moment plus ou moins précoce de passage à la hors-classe. Pour de trop nombreux PLP qui n'ont pas eu « la chance » d'obtenir la mention « excellent », les avis pérennes du recteur ralentissent considérablement leur passage à la hors classe.

Depuis l'an dernier, le PPCR a évolué avec l'augmentation progressive des taux de promotion à la hors classe (21 % en 2023, 22 % en 2024 et 23 % en 2025) ce qui devrait, paraît-il, faciliter le passage au 2^e grade. Mais dans les faits, le contingentement ne permettra pas à toutes et tous d'être promus.

Depuis cette année, la classe excep-

tionnelle passe de 10 % à 10,5 % de promotions pour les collègues ayant atteint le 5^e échelon de la hors classe. Un taux de promus/promouvables remplace la règle du contingentement mais cette pseudo-progression reste soumise à l'arbitraire de l'administration avec des critères revus suite à la suppression des viviers 1 et 2. Il ne faut pas croire que ce sera là encore, une avancée notable car de trop nombreux PLP ne pourront pas en bénéficier.

Ces perspectives d'évolution sont donc des miroirs aux alouettes pour un trop grand nombre de PLP, la grande majorité continuera d'avancer à un rythme beaucoup trop lent voire stagnera dans leur carrière ce que nous dénonçons.

Le SNETAA-FO exige un déroulement de carrière qui garantit aux PLP ayant une carrière complète de finir au grade et à l'échelon le plus élevé sans restriction ou sélection. Ainsi pour ne pas attendre une revalorisation salariale due uniquement à un espoir hypothétique de promotion, le SNETAA-FO demande que chacun puisse bénéficier d'une augmentation indiciaire à la hauteur des pertes subies : 10 % tout de suite visibles sur la fiche de paie sans contrepartie !



INDEMNITÉ

SPÉCIFIQUE AUX PLP?

AGISSONS !

Avec l'arrivée des DHG dans les établissements scolaire apparaît, au-delà de la dotation à la structure (établissements LP, SEP, EREA et SEGPA), l'ajout dans la partie allocation supplémentaire d'une « part sociale » s'appuyant principalement sur l'IPS (indice de positionnement social) moyen des familles des élèves accueillis.

C'est également un critère prépondérant qui a été utilisé lors de la création de la carte des établissements classés en REP (réseau d'éducation prioritaire) et REP + (REP renforcé) en 2014. Cette nouvelle carte de l'éducation prioritaire actait par la même occasion la disparition des ZEP (zone d'éducation prioritaire) et autres dispositifs ECLAIR (école collège lycée ambition innovation réussite).

Dix ans après, même s'il est davantage évoqué l'IPS que la catégorie socio-professionnelle, force est de constater que le positionnement social moyen des familles de nos élèves accueillis dans nos sections n'est pas meilleur que celui des établissements classés en REP +. Ce qui n'est d'ailleurs pas une grande surprise tant les élèves de collège qui seront le plus en difficulté, dans ces établissements REP +, seront orientés « naturellement » et en tout cas majoritairement vers les formations professionnelles.

La nécessité d'un retour à des DHG permettant d'adapter les enseignements et d'effectuer les dédoublements qui s'imposent est une évidence. Une nécessité et une urgence d'autant plus forte qu'en dix années, si la mixité sociale est loin

de s'être améliorée dans l'enseignement professionnel, la diversité et la sévérité des difficultés dans l'exercice de nos métiers ne cessent quant à elles d'augmenter. L'hétérogénéité et les va-et-vient incessants deviennent ingérables.

Le retour à une réelle prise en compte d'une « part sociale » dans les DHG, même encore très insuffisante actuellement, est une bonne chose.

Les PLP, le SNETAA-FO, ses adhérents et sympathisants exigent également la reconnaissance vis-à-vis des personnels à l'image de celle attribuée en REP +.

Le volume de l'enveloppe dédiée au « Pacte » dans l'enseignement professionnel permettrait par exemple de s'en approcher. Il suffirait de l'utiliser autrement.

Dans ces structures particulièrement, comme en REP +, au lieu de diviser, il faut fédérer. Il faut permettre aux personnels de se réunir, d'échanger, de continuer à s'engager collectivement dans différentes actions de soutien, d'accompagnement, et autres projets que les collègues savent bâtir si le temps leur est alloué et si cessent cette surcharge progressive de tâches et le manque de considération. Il ne s'agit pas d'allouer de façon inégalitaire des morceaux de parts à telle ou tel mais au contraire d'uniformiser l'indemnité perçue

par tous les personnels.

L'uniformisation des indemnités à l'ensemble des personnels d'une structure, d'un établissement, le sentiment met au cœur la richesse offerte par la diversité des apports de chacune et chacun, en fonction de ses compétences, de ses qualités, de ses disponibilités et de son dynamisme.

Avec l'attribution d'une indemnité uniformisée, à l'ensemble des personnels de Segpa, d'EREA, de SEP et de LP, à l'image de celle attribuée en REP +, c'est la reconnaissance de tous les personnels de la voie pro, c'est la reconnaissance des difficultés d'exercice augmentées par la concentration des difficultés, sociales avant tout, mais également dues à la diversité des situations d'apprentissage.

C'est la volonté de faire disparaître tout esprit d'exclusion au profit du renforcement du sentiment d'appartenance de toute la communauté éducative, appartenance au projet commun, à la dynamique commune, à la communauté des adultes existant pour la réussite des élèves.

Le mandat du SNETAA-FO réaffirmé en congrès national est clair : 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 !



BIEN-ÊTRE

DES ENSEIGNANTS AU TRAVAIL :

L'ANGLE MORT DE LA POLITIQUE SANITAIRE DANS L'ÉDUCATION NATIONALE

Meilleurs vœux de bonne santé ! Ce thème de la santé est de vigueur en ce début d'année. Dans notre monde actuel, on considère que le bien-être au travail est une nécessité pour toute entreprise qui se respecte et qui respecte ses salariés. Dans ce cadre, rappelons que seulement 59 % des enseignants du second degré éprouvent encore de la satisfaction au travail, comparé à 73 % des Français ayant un niveau bac + 3 ou plus. Soit une différence de 14 % (DEPP – octobre 2023). Et cette satisfaction relative est inversement proportionnelle à la progression dans la carrière. La vocation à l'épreuve d'une inexorable érosion professionnelle...

Comment avoir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle ? Par quelle voie redonner du sens au travail pédagogique ? Comment être davantage respectés par les élèves ? Comment accepter la pression parfois injuste de leur hiérarchie, les injonctions contradictoires de leur administration ? Comment admettre la chute abyssale du niveau de vie ? Ce sont là quelques sources du mal-être au travail des enseignants.

De plus, face aux risques psycho-sociaux¹, les enseignants sont plus exposés que d'autres catégories socioprofessionnelles comparables. Mais comme la profession est peu



diagnostiquée dans son ensemble, du fait d'un sous-investissement chronique de l'État dans la médecine du travail, nous avons là un angle mort de la politique sanitaire dans l'Éducation nationale. Avec seulement une soixantaine d'équivalents temps plein en 2022 ! Avec un médecin pour 20 000 agents en moyenne ! La situation est anormale pour ne pas dire illégale. En effet, selon l'article L 4121-1 du code du travail, tout employeur devrait prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Dans l'Éducation nationale, la médecine de prévention n'est pas inscrite dans la réalité. Les risques d'altération de la santé des agents du fait de leur activité professionnelle sont ignorés. Cette problématique lorsqu'elle est soulevée de façon publique se voit répondre que tout est déjà mis en œuvre pour pallier ce manque... sans évolution notable. Les ministres se suivent sans que les enseignants bénéficient d'une politique sanitaire digne d'un pays développé. Comme corollaire, pas de bilan sanitaire, et rien qui ne permette d'établir un lien entre les risques professionnels et les dégradations de la santé.

Il est légitime de se poser la question suivante. Les enseignants n'assistent-ils pas impuissants à une forme de « France-Télécomisation » de l'Éducation nationale ? À l'instar de ce qui s'est passé lors de la privatisation de l'ex-opérateur public de téléphonie : un management de plus en plus directif, des procédures déshumanisées, une maltraitance institutionnelle visant à réduire les effectifs de fonctionnaires...

L'actualité récente n'est pas annonciatrice d'un avenir serein. La réforme du lycée professionnel, sans concertation avec les acteurs de terrain, est porteuse d'une régression éducative, et va se traduire par une augmentation des risques psycho-sociaux. Dans les circonstances actuelles, aucun moyen de quantifier le stress² ou l'abattement psychique des agents, la tension ou la souffrance au travail ne sont pas mesurées, le burn-out et l'épuisement professionnel inexistantes en l'absence d'indicateurs.

Un enjeu social majeur se retrouve ainsi évacué du débat public. Pourtant, prendre soin de la bonne santé physique, mentale et sociale des enseignants et un climat de travail serein et propice aux apprentissages,

permettrait d'aller vers la réussite éducative. Cela devrait être une priorité de l'Éducation nationale. Il s'agit d'une évidence ! Une évidence qui n'est toujours pas mise en œuvre par notre employeur public en 2024.

C'est en permettant d'exercer le beau métier d'enseignant dans les meilleures conditions possibles que l'on peut espérer faire vivre, à long

terme, un système éducatif efficace.

À nos lecteurs, portez-vous bien ! Nos meilleurs vœux de bonne santé en ce début d'année !

1- Les risques psycho-sociaux « recouvrent [...] des risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon

fonctionnement des organisations. On les appelle « psycho-sociaux » car ils sont à l'interface de l'individu (« le psycho ») et de sa situation de travail » (ministère du Travail)

2- Signes cliniques du stress : tensions musculaires, troubles du sommeil, anxiété, baisse de vigilance. Pathologies plus graves si association des différents symptômes.

À PROPOS DE L'IDENTITÉ DE GENRE EN MILIEU SCOLAIRE

Les mois dernier ont parues au B.O. les lignes directrices à l'attention des personnels de l'Éducation nationale « pour une meilleure prise en compte des questions relatives à l'identité de genre en milieu scolaire » dont voici la synthèse. L'École, en tant que service public fondé sur les principes de neutralité et d'égalité, se doit d'accueillir tous les élèves dans leur diversité. Elle se fonde sur les valeurs de la République qui définit chacun non par son identité mais par sa dignité d'être humain.

La transidentité concerne l'institution scolaire. Nous sommes de plus en plus confrontés, ces dernières années, dans nos classes, à des élèves qui demandent à être désignés par un nouveau prénom ou qui changent d'allure vestimentaire. Et ce sont ces mêmes modifications qui potentiellement les soumettent au harcèlement et à une souffrance psychique qui peuvent nous exposer à des risques en termes de responsabilité. En effet, nous, personnels, avons le devoir de faciliter l'accompagnement de ces élèves, de veiller à leur bien-être donc à leur réussite scolaire.

L'OMS reconnaît que la non-congruence entre le genre de naissance et le genre vécu ne constitue ni un trouble psychiatrique ni une pathologie : l'identité de genre est propre à chaque individu et à

son ressenti intime. Cela signifie que la prise en considération de cette identité revendiquée de la part d'un élève ne doit pas être conditionnée à la production d'un certificat, d'un diagnostic médical, ou à l'obligation d'un rendez-vous avec un professionnel de santé. Il s'agit en outre de veiller à ce que le prénom choisi soit utilisé par l'ensemble des membres de la communauté éducative : le respect de l'identité de genre d'un élève ne doit pas être conditionné à la libre appréciation des adultes et des autres élèves*.

De même, l'établissement scolaire doit substituer le prénom d'usage dans tous les documents qui relèvent de l'organisation interne (liste d'appel, carte de cantine, ENT...) - avec l'accord des représentants légaux. En revanche, pour les épreuves concernant les diplômes nationaux, seul le prénom inscrit à l'état civil peut être pris en compte. Quoi qu'il en soit, l'expression de genre d'un élève ne doit pas être remise en cause ou moquée.

Si l'élève fait seul la démarche d'aborder la question de son identité de genre auprès d'un personnel, une communication avec les représentants légaux ne doit se faire qu'avec l'accord explicite de l'élève (l'article 9 du code civil exclut toute révélation de la transidentité d'une personne sans son consentement). Dans les cas où le mineur apparaît en situation de danger

dans son environnement familial ou de vie, il peut être décidé de transmettre une information préoccupante à la cellule départementale de recueil des informations préoccupantes (CRIP), ou de faire un signalement judiciaire auprès du parquet des mineurs.

L'usage des espaces d'intimité (toilettes, vestiaires, dortoirs), doit respecter la demande de l'élève ; ainsi l'établissement peut autoriser l'élève à occuper une chambre dans une partie de l'internat conforme à son identité de genre (les solutions mises en œuvre devront avoir fait l'objet d'un consensus).

L'ensemble de cette démarche collective est porté par la direction de l'établissement. Il lui revient de rappeler aux personnels leur responsabilité en termes d'accompagnement et de protection des élèves.

Sachant que, d'après les enquêtes, 72 % de ces jeunes qualifient leur expérience scolaire de mauvaise ou très mauvaise, les deux tiers d'entre eux disent avoir été la cible de violences verbales, et le cinquième de violences physiques...

*Dans sa recommandation générale de juin 2020 sur les droits des personnes transgenres, le Défenseur des droits, notamment saisi par un lycéen transgenre qui se heurtait au refus de l'équipe enseignante de prendre en compte son identité de genre, a estimé que « tout agissement lié à l'identité de genre subi par une personne (...) et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » caractérise une discrimination prohibée au sens de la Loi du 27 mai 2008.

[CPE]

PANIQUE À BORD POUR LES GRATIFICATIONS DES

PFMP



Il apparaît que la mise en place de la gratification de ces PMFP s'installe mal puisque si, selon le ministère, celle-ci ne devait pas « générer de surcharge de travail pour les établissements et les personnels », la réalité est toute autre. Force est de constater qu'APLyPro, la fameuse application censée faciliter les choses, fait peser en réalité la quasi-totalité du montage des dossiers administratifs et financiers sur les établissements, et les meilleurs conseils ont oublié de préciser que ce logiciel n'est pas interopérable avec les logiciels de gestion déjà existants ! Le résultat est catastrophique : une saisie manuelle doit être réalisée en doublon, quand ce n'est pas pire.

De plus, une question se pose : qui va

devoir accomplir cette surcharge de travail ? Il est évident que vous, CPE, personnels de catégorie A, ne devez en aucun cas vous en mêler même si le chef d'établissement avait la bonne idée de vous préciser que cela fait partie de la gestion bienveillante de nos élèves. La mise à disposition des AED relève d'un autre débat car ils sont recrutés sous l'autorité du chef d'établissement qui a une autorité fonctionnelle et organisationnelle.

Pourtant, les organisations syndicales des personnels de direction annoncent

que « pour que les élèves perçoivent leurs allocations, tous les personnels des EPLE qui peuvent contribuer à ce travail massif de saisie seront mobilisés ».

En la matière, nous devons résister, chères et chers collègues ! Nos représentants académiques mais aussi nationaux ont alerté sur les dangers qui pesaient sur nos conditions de travail détériorées d'année scolaire en année scolaire.

Le SNETAA vous aide à vous y retrouver sur le métier de CPE, partout sur le territoire. N'hésitez pas à faire appel à nous !

DDF

ET RAFP

La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est un régime de retraite complémentaire obligatoire réservé aux fonctionnaires ; elle a été mise en place en 2005.

La RAFP (lignes 501080 et 501180 sur le bulletin de paie) fonctionne sur un principe de capitalisation.

Chaque bénéficiaire dispose ainsi d'un compte individuel retraite RAFP accessible et consultable dans lequel sont cumulés ses points RAFP (consulter le site « info retraite.fr »).

Ces cotisations sont transformées en points qui, multipliés par la valeur du point, donnent le montant de la prestation perçue par l'agent retraité. Le calcul de votre retraite complémentaire varie donc en fonction du nombre de points que vous avez accumulés au cours de

vos cotisations.

Vous cotisez à la RAFP sur la base des éléments suivants : primes et indemnités.

La circulaire relative aux fonctions et missions des DDFPT (N° 2016 -137 du 11-10-2016) précisent que ces derniers bénéficient d'une nouvelle bonification indiciaire (NBI) de 40 points d'indice majoré ; la NBI est donc le revenu d'activité soumis à cotisations pour la RAFP.

Vous souhaitez obtenir plus d'informations sur la RAFP ? Contactez le SNETAA ! Le SNETAA accompagne et défend les DDFPT et leurs assistants.

POUR FINIR LEUR VIE DANS LA DIGNITÉ

LES RETRAITÉS

ONT BESOIN D'UNE VÉRITABLE REVALORISATION

Depuis le 1^{er} janvier 2024, la retraite du régime général est revalorisée de 5,3 %. C'est simplement l'application de la loi. Le montant des retraites de base fait en effet l'objet d'une majoration légale en janvier, ajustée en fonction du coût de la vie, conformément à une règle établie dans le code de la sécurité sociale. Ainsi, pour la revalorisation de janvier 2024, le processus implique la comparaison des moyennes des indices entre novembre 2022 à octobre 2023 et novembre 2021 à octobre 2022.

Certes, toute augmentation est bonne à prendre et les retraités l'accueilleront volontiers mais on est encore très loin du compte au regard des pertes de pouvoir d'achat subies par les retraités depuis bien des années. Rappelons quand même que si on les cumule sur les 7 dernières années, au 1^{er} juillet 2023, les pertes

du pouvoir d'achat étaient de 8,4 % en moyenne. Elles étaient même de 10,2 % pour les retraités ayant subi l'augmentation de la CSG, soit l'équivalent de 2,5 mois de pension, ainsi que le déclarait l'Union confédérale des retraités FO. Chacun sait aussi que l'inflation est loin d'être maîtrisée et que, par exemple, les hausses à venir des cotisations des « complémentaires santé », ou celle des franchises sur les médicaments, représenteront des augmentations fortes pour les retraités. À ces augmentations s'ajouteront les hausses à venir du coût de l'énergie : l'électricité va connaître une augmentation de 10 % dès ce mois de février ; le gaz quant à lui subira également des hausses dès ce début d'année. De plus, les responsables des industries alimentaires expliquent que les coûts vont continuer d'augmenter et qu'ils ne réduiront pas leurs marges. Pourtant on constate que le secteur de

l'alimentation a plus augmenté que les autres et ce sont les retraités qui, le plus souvent, en ont subi les conséquences, les amenant à modifier leur équilibre alimentaire et à faire des choix pénalisants non seulement dans leurs dépenses en alimentation, mais aussi pour leur énergie, pour le logement, pour la santé... touchant ainsi à leur dignité

Quant aux coûts des transports, l'explosion des prix des carburants pénalisent lourdement les budgets des retraités, pas seulement pour faire leurs courses, mais aussi pour aller voir, souvent loin, leurs enfants et leurs petits-enfants, et aussi pour participer avec leur véhicule aux activités des mouvements associatifs, et les représenter, souvent d'utilité publique, qui, sans leur bénévolat, ne pourraient fonctionner correctement. Bref, le compte n'y est pas. L'augmentation de nos retraites sera vraiment insuffisante pour compenser ces pertes de pouvoir d'achat qui érodent nos retraites dès le début de cette année. Le SNETAA exige un engagement pour une véritable revalorisation de nos pensions afin que les retraités poursuivent et finissent leur vie dans la dignité.

LE CONTRACTUEL

ET SA SANTÉ AU TRAVAIL

Au sujet des situations pouvant mettre leur santé en danger, le SNETAA informe les collègues contractuels. Ainsi, il existe le RSST, le registre santé sécurité au travail ; il s'agit d'un des outils qui permet au quotidien à chaque professeur d'être acteur de sa santé et de sa sécurité au travail, et donc plus largement de sa qualité de vie au travail. Chaque établissement doit obligatoirement détenir un RSST. Qu'il soit dématérialisé ou non, il doit être facilement accessible.

À QUOI SERT LE RSST ?

Le RSST a pour objectif de permettre à tout personnel ou usager de signaler une situation qu'il considère comme anormale ou susceptible de porter atteinte soit à l'intégrité physique et la santé des per-

sonnes, soit à la sécurité des biens. La notion de « tout personnel et usager » signifie « toute personne travaillant dans l'établissement ou fréquentant habituellement ou occasionnellement l'établissement ». Que l'on soit enseignant, AED, AESH CPE..., le RSST permet donc de faire des observations et suggestions [...] relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Cela peut relever de différentes problématiques : un manque de moyens humains, un problème matériel (dysfonctionnement de l'alarme incendie, salles de classe mal isolées ou trop petites...), un risque psycho-social (incivilité, harcèlement...).

COMMENT UTILISER LE RSST ?

Consigner une observation dans le RSST

est une démarche individuelle. Même si plusieurs collègues dans l'établissement ont été exposés au même risque, on ne peut établir de signalement collectif. Chacun doit remplir une fiche du RSST. Dans chaque fiche RSST, il est important de non seulement décrire le risque auquel on est exposé mais aussi ses conséquences ou son impact possible sur sa santé et sa sécurité au travail. N'hésitez pas à solliciter votre équipe locale du SNETAA-FO au sein de votre établissement, elle peut vous aider à rédiger votre signalement dans le RSST !

ET APRÈS LE SIGNALEMENT ?

L'employeur (le proviseur ou le rectorat) doit apporter une réponse quant aux risques rencontrés et signalés. L'ensemble des fiches RSST fait l'objet d'un bilan annuel, afin que les risques signalés soient pris en compte.

Pour le SNETAA-FO, accompagner la santé et la sécurité des personnels est pourtant une priorité : n'hésitez pas, contactez le SNETAA-FO et Paul Devaux !

ENSEIGNER :

UN MÉTIER À RISQUES ?

Depuis la rentrée de janvier, tous les jours ou presque, les médias font état de faits violents concernant les enseignants, après Reims où un professeur et un assistant d'éducation se sont fait agresser par un groupe d'élèves, à Angoulême, une enseignante a été agressée dans son établissement. Nous gardons tous en mémoire les tragédies de Samuel Patty et Dominique Bernard.

Sans céder à la peur, sans subir des faits aussi graves, au quotidien, les PLP, les CPE affrontent parfois des situations conflictuelles, des violences verbales ou matérielles. Chaque enseignant, chaque personnel doit pouvoir compter sur l'institution pour être protégé. Il est donc important de connaître ses droits en matière de protection fonctionnelle. Selon l'AEF, le nombre de demandes de protection fonctionnelle a augmenté de 15 % entre 2022 et 2021, il y a fort à parier que la hausse se poursuivra en 2023. « Les atteintes volontaires à l'intégrité de l'agent représentent 86 % des motifs d'octroi de protection fonctionnelle. »

Pour rappel, la protection fonctionnelle dont peut bénéficier tout agent public, titulaire ou non titulaire, est prévue aux articles L. 134-1 et suivants du code général de la fonction publique et constitue une obligation pour l'administration. Les mesures de protection fonctionnelle recouvrent trois types d'obligations de la part de l'institution : des actions de soutien et de prévention, une assistance juridique et judiciaire; la réparation des préjudices (économiques, personnels, matériels, corporels, moraux).

Le SNETAA-FO demande que toute de-

mande de protection fonctionnelle soit prise en compte et que tous les moyens soient mis en place pour protéger les personnels sans délais suite à cette demande.

Si vous êtes victime, dans le cadre de votre exercice professionnel, d'une attaque contre votre personne (violence, insulte, menace, diffamation, harcèlement, atteinte volontaire à l'intégrité physique, outrage... de la part d'un élève, d'un parent, d'un collègue, d'un supérieur...) ou d'une atteinte contre vos biens matériels

(véhicule endommagé, vol...), n'hésitez pas à demander la protection fonctionnelle par courrier, auprès du recteur de votre académie, sous couvert de votre chef d'établissement.

Face à une telle situation difficile à vivre, ne restez pas seul, faites-vous accompagner par un représentant du SNETAA-FO de votre académie.

Vous pouvez aussi nous contacter à relation.adherent@snetaa.org ou au 01 53 58 00 34.



CIMM

QUELLES ÉVOLUTIONS ?

Faire reconnaître son centre d'intérêts matériels et moraux (CIMM) dans un territoire ou un département d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane, Mayotte, La Réunion, Nouvelle-Calédonie, Polynésie) est vital pour de nombreux collègues, tant pour la possibilité d'y être affecté (grâce à une bonification de points au mouvement inter) que pour les congés bonifiés qui en découlent, quand on vit éloigné de son territoire d'origine.

Une récente note de service publiée dans le BO n° 1 du 4 janvier 2024 reprend pour l'Éducation nationale, la circulaire fonction publique du 2 août 2023 qui publiait les éléments de critères permettant de faire reconnaître ses CIMM et ajoutait des nouveautés.

DES NOUVEAUTÉS...

L'attribution d'une durée de reconnaissance des CIMM devient pérenne si les collègues cochent au moins 3 critères irréversibles : lieu de naissance, celui des enfants, des ascendants, lieu de sépulture des parents, lieu d'études de l'agent et/ou de ses enfants, lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration.

Elle est attribuée pour 6 ans si les critères sont considérés réversibles (lieu de résidence des père et mère ou, à défaut, des parents les plus proches grands-parents, frères, sœurs, enfants ; lieu d'implantation des biens fonciers dont l'agent est propriétaire ou locataire, lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, la commune où l'agent s'acquitte de certains impôts ; lieu d'inscription de l'agent sur les listes électorales ; durée des séjours

dans le territoire ; fréquence des demandes de mutation vers le territoire considéré ; bénéfice antérieur d'un congé bonifié...).

Si un collègue ayant obtenu une reconnaissance de ses CIMM sur un territoire change de fonction au sein de la fonction publique d'État, sa reconnaissance CIMM est conservée dans son nouveau service (principe de portabilité du CIMM).

...MAIS TOUJOURS PAS D'ÉGALITÉ !

Cela fait des années que le SNETAA mène le combat auprès du MEN afin que l'attribution des CIMM ne soit pas laissée aux mains de gestionnaires académiques qui décident, de façon arbitraire et inégalitaire selon les rectorats, de l'accorder ou non, mais soit uniformisée en devenant de la seule compétence du ministère.

Si la publication de cette note de service semble vouloir harmoniser quelque peu les pratiques rectorales, il ne répond en rien à cette inégalité qui se poursuit. La salve des refus de reconnaissance CIMM qui a été répertoriée par le SNETAA au cours du mois de janvier dans le cadre du mouvement inter en est malheureusement la preuve.

Le SNETAA continuera à revendiquer une uniformisation des pratiques et une vraie reconnaissance pour tous les collègues qui y ont droit !



C'EST LA RENTRÉE DES CLASSES

Le mois de février marque la fin des grandes vacances d'été dans l'hémisphère sud. C'est ainsi que les personnels et les élèves des établissements de Nouvelle-Calédonie et de Wallis-et-Futuna font leur rentrée pour une nouvelle année scolaire.

Le SNETAA souhaite à tous les collègues une excellente année 2024-2025 !

BRÈVES

1. SERVICE À TEMPS PARTIEL POUR LA RENTRÉE 2024

Les circulaires académiques concernant les demandes à temps partiel pour la prochaine rentrée sont actuellement publiées. Pensez à faire la demande dès maintenant, en respectant les dates (le plus souvent entre février et mars), différentes selon les académies pour les demandes sur autorisation ! Les demandes de droit peuvent, elles, être déposées n'importe quand dans l'année. Attention ! pour pouvoir bénéficier d'une retraite progressive à la rentrée de septembre 2024, il faut aussi faire dès maintenant sa demande de temps partiel – qui n'est pas de droit, ce que dénonce le SNETAA.

2. REVALORISATION SALARIALE : OUI, ON EN A BESOIN !

La grève du 1^{er} février avait, entre autres mots d'ordre, la revalorisation salariale des enseignants que le SNETAA attend toujours. Celle-ci apparaît encore plus nécessaire avec l'annonce du doublement de la franchise médicale sur les boîtes de médicament qui passerait de 50 centimes d'euros à 1 euro à partir de fin mars. Encore un moyen d'appauvrir les personnels !

5. DES DICTIONNAIRES AUX EXAMENS

Le BO n° 3 du 18 janvier 2024 détaille les règles en vigueur concernant l'usage, durant les examens, des dictionnaires pour les élèves allophones en lycée professionnel. Tous les élèves scolarisés en France depuis moins de quatre ans et ayant bénéficié d'un enseignement spécifique de français langue seconde (en UPE2A par exemple) ou d'une adaptation pédagogique spécifique (cours de soutien en FLE/FLS dans le cadre de l'AP par exemple) sont concernés. Ils doivent apporter leur propre dictionnaire bilingue en format papier qu'ils peuvent utiliser à toutes les épreuves d'enseignement général de CAP et bac pro, aussi bien pour l'écrit que pour l'oral, en ponctuel et en CCF.

6. UNE MENTION POUR ENTRER AUTOMATIQUEMENT EN BTS

Afin de continuer à favoriser l'entrée des élèves issus de la voie professionnelle en BTS, le MEN se penche sur un projet de décret qui rendrait l'admission en STS de droit aux bacheliers venant d'obtenir une mention « très bien » ou « bien » au bac, à condition que la formation reçue au lycée soit en cohérence avec la spécialité demandée.

3. DES « ABSENCES » MAIS PAS D'« ABSENTÉISME »

Des rapports ministériels et d'autres issus de la Cour des comptes sont régulièrement publiés au sujet des jours d'absence des enseignants. Ainsi sur l'année scolaire 2018-2019, la Cour des comptes note que les deux-tiers des absences d'enseignants étaient dues à des nécessités de service : formation continue, participation à des jurys ou organisation d'examens ou de concours, réunions pédagogiques... Comme le rappelle cette instance, un professeur peut être absent devant ses élèves, sans pour autant être absent au travail ! Plutôt que de pointer du doigt un prétendu « absentéisme » des profs, Madame la ministre devrait peut-être davantage s'inquiéter de la pénurie de profs remplaçants engendrée depuis des années par les politiques ministérielles successives.

4. LES JEUNES ISSUS DE LA VOIE PRO FACE AUX RISQUES PROFESSIONNELS

Une étude du ministère du Travail publiée en janvier pointe les risques d'accidents du travail auxquels sont soumis les jeunes issus de la voie pro (en initial et par apprentissage) dans le monde du travail, 3 ans après leur sortie d'études. Il apparaît que 87 % de ces jeunes sont exposés à au moins un risque physique ou chimique sur leur poste de travail, tous métiers confondus. Or 28 % de ces jeunes n'ont jamais eu d'information sur ces risques encourus dans leur domaine professionnel durant leurs études. Cela confirme bien la nécessité de conserver, voire de développer les cours de PSE pour tous à chaque niveau d'études.



Corinne Julien

LA REVUE DE PRESSE DES PLP

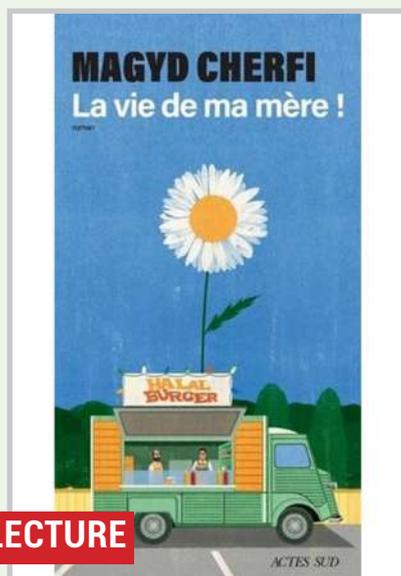
Le podcast qui décrypte l'actualité de l'enseignement professionnel !





RENDEZ-VOUS TOUS LES MERCREDIS POUR UN DÉCRYPTAGE INÉDIT DE L'ACTUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL.

ÉCOUTEZ VOTRE PODCAST SUR TOUTES LES PLATEFORMES ET SUR WWW.SNETAA.ORG/PODCAST



LECTURE

LA VIE DE MA MÈRE

MAGYD CHERFI

Après « Ma part de Gaulois » (2014) et « La part du Sarrasin » (2016), Magyd Cherfi, ex-parolier et chanteur de ZEBDA, reprend sa plume pour nous conter « La vie de ma mère ». Roman à mettre dans toutes les mains des hommes de plus de 50 ans, mais aussi dans celles de leur maman ; pour les plus jeunes, il faudra attendre !

Magyd nous plonge dans notre propre vie, nos rapports à la mère et à la famille, avec en plus le talent d'une écriture de l'oralité qui fleure bon la Gascogne. Comme toujours avec Magyd Cherfi, la tendresse s'acoquine avec la peinture d'une société qui cherche le chemin de la fraternité !

CINÉMA



DAAAAAALÍ !

Complètement fou, à l'image du plus célèbre des peintres du XX^e siècle. Quentin Dupieux rend hommage à l'immense Salvador Dalí. Un long-métrage qui raconte l'histoire d'une journaliste française qui part à la rencontre du génie du surréalisme. Humour noir, absurde, angoissant, extravagant, magistral. Coup de coeur !

SORTIE LE 07 FÉVRIER 2024



VIVANTS

Une jeune journaliste intègre une prestigieuse émission de reportages et doit très vite trouver sa place dans une équipe de très grands reporters. Confrontée au quotidien d'un métier en pleine révolution numérique, avec sa nouvelle équipe, elle va tout faire pour retrouver la passion de ses débuts et se réinventer.

SORTIE LE 14 FÉVRIER 2024



MADAME DE SÉVIGNÉ

Une histoire datant du XVII^e mais tellement actuelle. Isabelle Brocard, la réalisatrice, raconte la vie de la Marquise de Sévigné (Karin Viard) voulant faire de sa fille (Ana Girardot) une femme brillante et indépendante mais celle-ci a des envies plus rebelles. Une histoire d'emprise, de manipulation ; une relation à la fois fusionnelle et dévastatrice.

SORTIE LE 28 FÉVRIER 2024

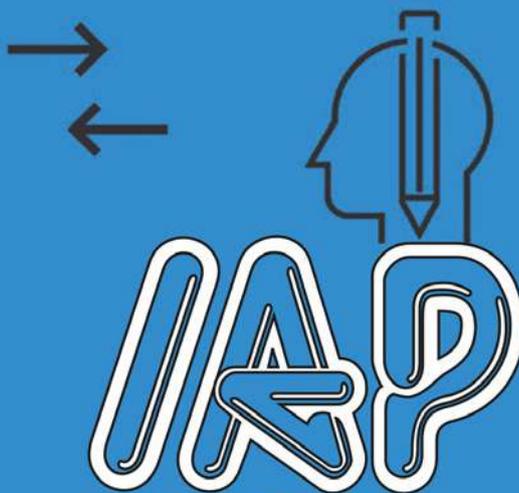
S'INFORMER!

MANIFESTER

MILITER

POUR NE
RIEN
MANQUER
LISEZ
L'AP!

f *!* *?*
metaa
FO


IAP
MAGAZINE

LE MAGAZINE DE
L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL

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



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