

SOMMAIRE

- ❑ [VIOLENCES](#)
 - [DROIT DE RETRAIT](#)
- ❑ [ORIENTATION](#)
- ❑ [RENTÉE ET PREMIER ÉQUIPEMENT ATTRIBUÉ PAR LA REGION](#)
- ❑ [RENDEZ VOUS SALARIAL D'OCTOBRE](#)
- ❑ [PPCR, PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS](#)
 - [ÉVALUATION](#)
 - [CAPA](#)
 - [HORS CLASSE](#)
 - [CLASSE EXEPTIONNELLE](#)
 - [RYTHMES D'AVANCEMENT](#)
 - [RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE](#)
- ❑ [UNE EXIGENCE SOCIALE : L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL](#)
 - [CONCERTATION SUR L'APPRENTISSAGE :](#)
 - [FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE](#)
 - [LE CAMPUS DES MÉTIERS](#)
 - [INSTRUMENTALISATION DE L'ÉCOLE AU SERVICE D'UNE ÉCONOMIE](#)
 - [LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DOIT RESTER SCOLAIRE ET NATIONAL](#)
 - [LE SNETAA-FO, FIDÈLE À SES MANDATS, DÉFENDRA ÉNERGIQUEMENT](#)
- ❑ [DEUX PROFESSEURS PRINCIPAUX POUR LES TERMINALES](#)
- ❑ [RÉFORME DU BACCALAURÉAT](#)
- ❑ [NOMBRE DE POSTES AUX CONCOURS \(*journal officiel du 29 novembre*\)](#)
- ❑ [FIN DE LA PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION :](#)
- ❑ [SITUATION PARTICULIÈREMENT DRAMATIQUE DES PERSONNELS DE L'ÎLE DE ST MARTIN À LA GUADELOUPE.](#)
- ❑ [QUELQUES DATES IMPORTANTES](#)



L'équipe académique du SNETAA-FO de TOULOUSE remercie toutes et tous les collègues qui ont participé aux ASSISES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE organisées par le SNETAA Académique à Aucamville et aussi toutes celles et tous ceux qui sont venus au Conseil Syndical Académique (CSA) de novembre à Fenouillet.

Durant ces assises, plusieurs thèmes ont été évoqués et développés :

- Violence
- Orientation fin de troisième
- PPCR
- Avancement : évaluation, hors classe, classe exceptionnelle
- Apprentissage et formation professionnelle initiale ; diplômes et blocs de compétences
- Conséquences éventuelles pour le statut des PLP
- Professeur principal en terminale

Lors des assises académiques du SNETAA-FO sur la formation professionnelle, nos collègues nous ont fait part du malaise inquiétant dans la profession : de plus en plus de PLP ne peuvent plus assumer leur mission avec sérénité.

Dans les lycées professionnels de notre académie, nous assistons à une augmentation de « l'incivilité » et de la violence aussi bien physique que morale, et plus aucun établissement n'est épargné.

L'incivilité, les violences morales et même parfois physiques, conjuguées au sentiment fréquent de ne pas être systématiquement défendus par leur administration lorsqu'un conflit important se produit avec un élève et/ou sa famille, semblent avoir pris une dimension encore jamais égalée.

Localement, plus personne n'est en capacité d'apporter des solutions, ni les équipes pédagogiques, ni les CPE, ni les chefs d'établissement.

Une bonne partie des personnels de direction ne fait plus face et n'arrive pas à trouver de solution.

Nous avons pourtant signalé au Rectorat, à de nombreuses reprises ce qui se passe dans nos établissements, mais à court d'arguments, on nous a répondu « qu'il s'agissait d'un problème d'éducation des jeunes et de leurs parents, et que l'École ne pouvait pas tout »

Certes, mais si on ne donne pas à l'École de la République les moyens d'agir efficacement pour permettre aux jeunes d'étudier sereinement afin de devenir des citoyens responsables, qui va le faire ???

L'Administration ne semble pas vouloir prendre la mesure du problème. Elle minimise systématiquement les problèmes et cherche à convaincre que des

réponses locales, qui ont pourtant déjà montré leur inefficacité, étaient possibles. Elle déplace la responsabilité sur les enseignants qui, pour elle, seraient souvent les premiers responsables des conflits !

Entendre cela n'est pas nouveau, mais c'est inacceptable !

Confrontés à un nombre important de situations conflictuelles et à un sentiment très fort d'impuissance et/ou d'impunité, les PLP sont exposés à des risques psycho-sociaux très importants !

Les agressions subies débordent sur la vie privée d'un nombre grandissant de nos collègues. Petit à petit un sentiment de fatigue, une forme de résignation envahit certains d'entre eux.

Les incivilités vécues au quotidien se transforment petit à petit en souffrance au travail.

Ce que certains d'entre nous vivent dans leurs établissements est devenu insupportable et nous ne devons plus l'accepter !

De plus en plus de collègues ont compris qu'ils ne devaient plus se contenter de faire des rapports internes qui sont échangés entre collègues de l'équipe pédagogique, transmis aux CPE, voire aux chefs d'établissement et qui s'entassent dans des dossiers pour être ressortis éventuellement lorsqu'après une multitude de réponses inappropriées, l'élève en arrive à commettre une faute nécessitant un conseil de discipline...et de plus en plus n'hésitent plus à **utiliser les registres SST et DGI**.

Cette méthode oblige les représentants de l'État, chacun à leur niveau, à apporter des réponses.

Malheureusement, encore un grand nombre de chefs d'établissement qui ont pourtant l'obligation de répondre dans un délai raisonnable aux fiches, ne le

font pas et « oublient » de répondre même aux fiches Danger Grave & Imminent !

Alors permettez-nous de vous donner quelques conseils.

Pour commencer, il ne faut plus rien laisser passer :

Dès que vous êtes confrontés à une situation de violence, **il faut systématiquement porter plainte** (en informer votre chef d'établissement).

Mais aussi signaler cette situation en utilisant les fiches Santé et Sécurité au Travail(SST) et/ou Danger Grave Imminent. (DGI)

NB : N'oubliez pas que le chef d'établissement a l'obligation d'éviter les risques et d'évaluer ceux qui peuvent être évités. En cas de non-respect de ses obligations la responsabilité (y compris pénale) de l'employeur est engagée. (Art 23 du statut et art-2-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982 et suivants).

L'obligation de l'administration est de mettre en œuvre la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la loi 83-634. Mais la protection fonctionnelle ne saurait se résumer à la protection juridique (c'est-à-dire au paiement d'un avocat pour le personnel). Elle doit être mise en œuvre par l'administration pour faire cesser tout danger et exiger les réparations correspondantes.

Les règles établissent clairement les obligations de l'employeur : il est de l'obligation de l'employeur (ministre, recteur, chef d'établissement) de prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la santé physique et mentale des personnels.

Nos élus du CHSCTA seront saisis pour apporter des réponses à ceux qui n'en auraient pas eu par ailleurs.

N'hésitez pas non plus à nous contacter si besoin.

Le droit de retrait, un signal d'alarme

Définitions

Le droit d'alerte précède le droit de retrait

Aux termes de l'article 5-6 du [décret du 28 mai 1982](#) « si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement les autorités administratives ; il exerce ainsi son droit d'alerte. »

Le droit de retrait : un arrêt de travail face à un **danger grave ET imminent**

Le droit de retrait s'analyse comme la suspension temporaire de l'exécution d'une tâche motivée par le danger grave et imminent qu'elle comporte. **C'est un arrêt de travail sous certaines conditions de mise en œuvre qui s'inscrit dans le cadre de la prévention des risques professionnels.**

L'exercice du droit de retrait est conditionné par l'existence d'un danger grave et imminent. Tout d'abord, **le danger doit représenter un certain degré de gravité.** Selon la jurisprudence le danger grave est « Un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort).

Ensuite, le danger imminent peut être défini par « tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché ». (cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » par exemple, exposition à des rayonnements ionisants pouvant avoir des conséquences à moyens ou long terme,.....)

Pas de sanction, ni de retenue de salaire

L'agent de la fonction publique qui fait valoir son droit de retrait doit percevoir sa rémunération comme s'il avait poursuivi son travail, quelle que soit la durée du retrait. Conformément à l'article 5-6 du [décret du 9 mai 1995](#), « aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux. »

Par ailleurs en vertu de l'article 5-6 §4 du même décret, « l'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent. »

Conditions nécessaires à la mise en œuvre

Droit d'alerte

L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute **défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.**

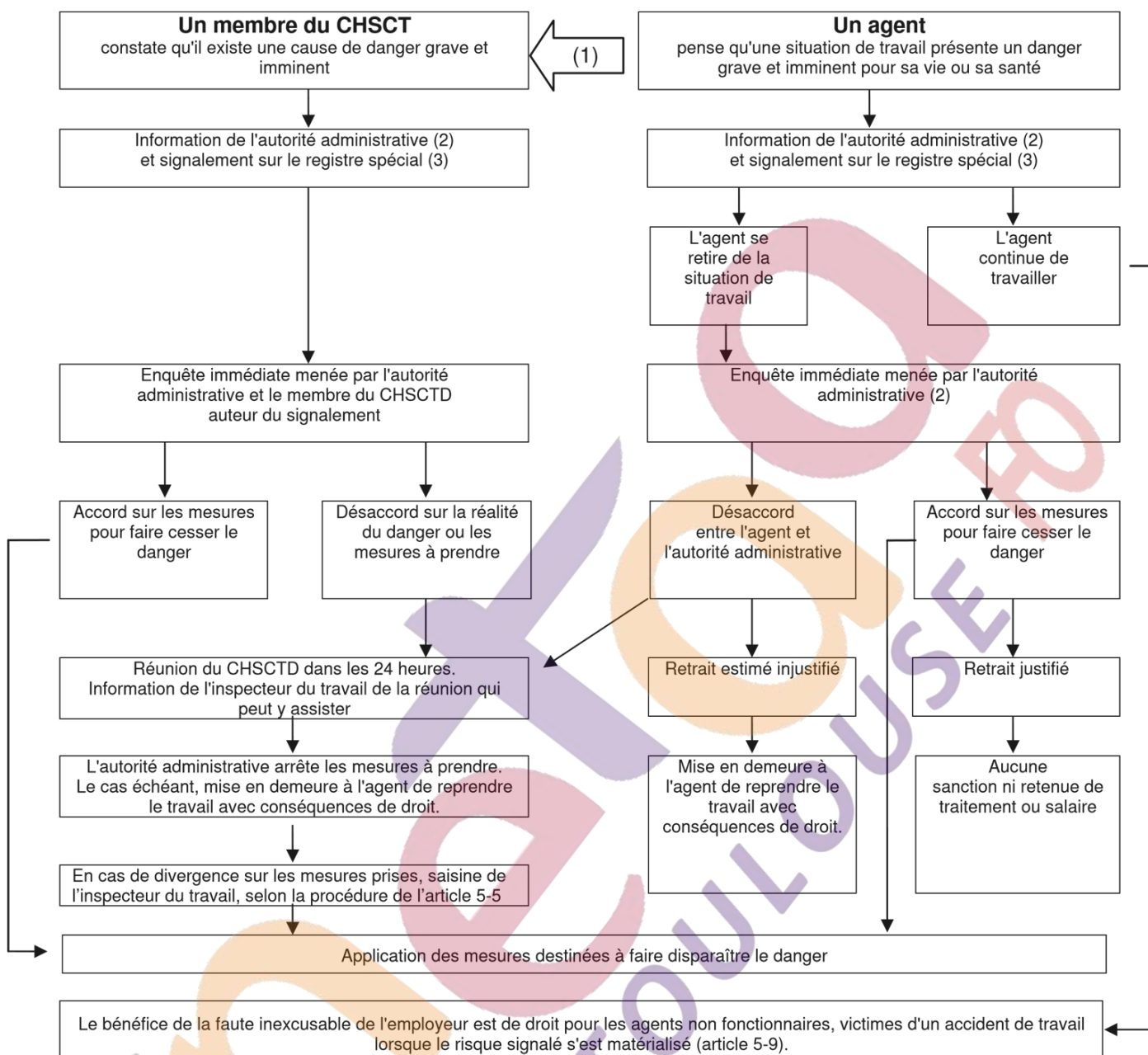
- Le CHSCT compétent doit être informé de la situation en cause.
- Un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative ou son représentant.
- Le signalement doit être par la suite inscrit de façon formalisée dans le registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent tenu sous la responsabilité du chef de service.

Droit de retrait

L'agent qui estime raisonnablement qu'il court un risque grave et imminent pour sa santé et sa sécurité peut se retirer d'une telle situation.

- Le droit de retrait est un droit individuel.
- L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en œuvre de la procédure d'alerte. Le droit de retrait de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.
- L'autorité administrative prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Procédure d'exercice du droit d'alerte et du droit de retrait



(1) Information souhaitable et opportune du CHSCT

(2) Désignation de l'autorité administrative ou de son représentant :

dans l'enseignement primaire: L'Assistant de Prévention de la Circonscription est informé de la situation de travail qui présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un agent. Il en informe le Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale de son département s/c de son I.E.N de circonscription.

Le DASEN informe le Conseiller de Prévention Départemental et le secrétaire de C.H.S.C.T départemental.

dans les E.P.L.E et établissements administratifs: le chef d'établissement qui informe le Directeur Académique des Services de l'Éducation Nationale de votre département et le cas échéant, la collectivité territoriale de rattachement, si l'agent concerné est un agent territorial et/ou si le danger relève de sa compétence (ex : bâtiment)

L'Assistant de Prévention de l'établissement est informé de la situation de travail qui présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé d'un agent.

Le DASEN informe le Conseiller de Prévention Départemental et le secrétaire de C.H.S.C.T départemental.

(3) Registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent (art 5-8 du décret): à disposition auprès du directeur d'école (copie du signalement à l'I.E.N. de circonscription) ou du chef d'établissement

2 ORIENTATION

Comment fonctionne l'orientation pour des élèves sortant de collège

Exemple : Si un élève de 3^{ème}, bon élève, choisit une orientation vers la voie professionnelle pour préparer un BAC PRO, fait ses premiers vœux pour être affecté dans un LP, mais émet un vœu

pour un LEGT (par exemple pour des raisons géographiques) : pour l'administration ce vœu devient prioritaire et cet élève sera affecté automatiquement en LEGT. Ce qui ne correspond pas à son projet et prive le LP d'un bon élève.

Dans l'académie, de plus en plus de demandes d'affectation en

LP ne sont pas satisfaites et on accueille en BAC PRO des élèves qui n'ont pas le profil d'un BAC PRO, mais celui d'un CAP, mais comme il n'y a plus de CAP, qui ont été fermés ou non créés, ces élèves s'y ennuiant et deviennent souvent des perturbateurs. C'est actuellement un des **GROS PROBLÈME EN LP.**

3 RENTRÉE ET PREMIER ÉQUIPEMENT ATTRIBUÉ PAR LA RÉGION

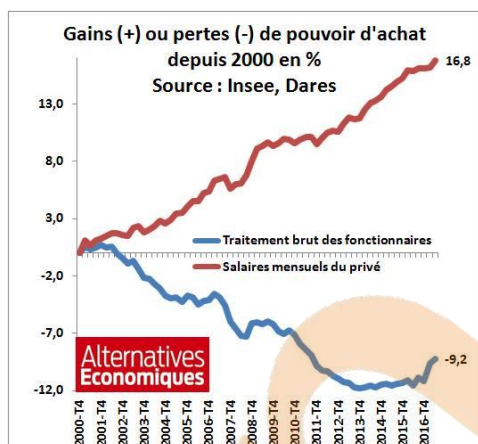
L'attribution du premier équipement, est une noble idée, mais nos collègues nous ont informés qu'elle était encore en cours après les congés de la Toussaint.

Les personnes envoyées par la région ne n'ont pas été à la hauteur du défi et ont plus perturbé, qu'amélioré cette rentrée. De plus rien n'a été prévu

pour les élèves qui sont en cours d'insertion après les congés.

Le SNETAA-FO est intervenu auprès de services de la Région.

4 RENDEZ-VOUS SALARIAL D'OCTOBRE



Les réponses du gouvernement n'ont pas été à la hauteur des attentes des agents publics exprimées notamment lors de la mobilisation du 10 octobre dernier en matière de pouvoir d'achat, de respect des engagements pris et d'évolution de l'emploi public.

Gel de la valeur du point d'indice, rétablissement de la journée de carence, augmentation de la CSG avec

une simple compensation, report d'un an des mesures PPCR : ces « non réponses » ne sont pas acceptables.

Une intersyndicale Fonction publique propose sous forme d'une lettre adressée au ministre, de demander d'avancer le rendez-vous salarial 2018 programmé au mois d'octobre, au printemps.

C'est pour nous une manière indirecte de mettre en stand-by toutes nouvelles initiatives de mobilisation jusqu'au rendez-vous salarial.

Vous le savez, FO est opposé au rendez-vous salarial, tel qu'il est fixé dans le protocole PPCR, qu'il n'a pas signé. En effet, le protocole, cadre de la négociation salariale annuelle, prévoit : « Une négociation annuelle qui permettra de dresser un bilan d'étape de la mise en œuvre des mesures

triennales et définira, le cas échéant, les mesures d'ajustement à y apporter. Elle permettra d'examiner d'éventuelles mesures d'ajustement au regard des principaux indicateurs macro-économiques (taux d'inflation ; croissance du PIB, évolution des salaires...) ». Mais, cette rédaction permet au gouvernement de déconnecter l'augmentation de la valeur du point d'indice de l'inflation : le point d'indice devient lié à la croissance et à des indicateurs bien connus qui mélangent les éléments de la rémunération avec ceux de la carrière (*changement d'échelon, de grades de corps*) pour faire croire que tous les fonctionnaires sont augmentés tous les ans !

Comme si cela n'était pas suffisant, cette semaine, le Sénat a, d'une part porté à 3 jours le délai de carence en cas de congé

maladie des fonctionnaires, et d'autre part voté pour la suppression d'une partie de la compensation de la hausse de la CSG pour les agents publics.

On rappelle que 66% des employés voient leur jour de carence pris en charge par l'entreprise et que le taux d'absentéisme dans le public est, selon le rapport 2017 sur l'état de la fonction publique, à peine plus élevé que dans le privé (4% contre 3,8%) et celle des agents de l'état inférieure (3%).

Quand on sait que dans le même temps ces mêmes sénateurs ont voté une augmentation de 40% de la rémunération des maires des grandes villes et des présidents de région et de département, on peut toujours s'étonner d'une telle augmentation, surtout quand au bout de 10 ans le gouvernement a augmenté ses fonctionnaires de

1,2% (en deux fois dans l'année ce qui ramène cette augmentation à 0,8% !!, puisque la seconde partie de l'augmentation de 0,6% n'a été appliquée qu'en septembre).

Ce qu'ils veulent « économiser d'un côté » ils n'oublient pas de le redistribuer aux grands électeurs qui, ne l'oublions pas, votent pour élire les Sénateurs.

Bien sûr, les députés pourront revenir sur ce vote lors du retour du texte devant l'Assemblée Nationale, puisque ce sont eux qui ont le dernier mot...

L'avenir nous le dira.

En attendant, ne faudrait-il pas abaisser le niveau de notre « conscience professionnelle » qui nous incite à aller travailler, même si nous ne sommes pas en grande forme, et commencer à penser à se mettre en arrêt maladie quand on a un rhume ou une angine ou la grippe et attendre plus de trois jours, au chaud à la maison, pour

éviter les contagions de la maladie possibles aux élèves !

ATTENTION :

Le gouvernement prévoit de « déconnecter » le point d'indice entre les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) : il n'y aurait plus de référence commune, plus de grille indiciaire commune !

Or l'unité de la Fonction publique repose sur l'existence d'une grille indiciaire unique.

C'est la clé de voûte du statut qui est aussi visée.

Les gouvernements successifs ont prétendu que c'était une mesure de justice par rapport au secteur privé : en réalité c'est une mesure d'austérité budgétaire pour diminuer les traitements, et à terme de casser le régime des pensions civiles en le sortant du « Grand Livre de la Dette » de l'État à l'égard de ses fonctionnaires !

5 PPCR, PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS



POUR RAPPEL :

Les représentants « **Force Ouvrière** », ceux de la CGT et

Solidaire ont voté **CONTRE** le texte.

Le **CFDT**, la **FSU** ont voté **POUR** et l'**UNSA** s'est abstenu.

Rappel : Cet accord a rassemblé moins de 50% des voix, c'est donc d'un « accord minoritaire ».

Comme le craignait **FORCE OUVRIERE** qui avait refusé de ratifier le protocole PPCR, les engagements du précédent gouvernement étaient forcément fragiles et ne garantissaient en rien les maigres compensations du protocole, **les faits lui donnent raison.**

Le ministre, reprenant la volonté présidentielle de réduction de la dépense publique, a

confirmé le **gel de la valeur du point d'indice** pour 2018, ce qui aura évidemment de nouveau un impact négatif fort sur le pouvoir d'achat des collègues et sur les droits à pension.

Concernant les carrières, la mise en œuvre des éléments programmés en 2018 de PPCR (transferts primes-points, attribution de points d'indice dans la grille) est repoussée d'une année au 1^{er} janvier 2019. L'accord sur le PPCR est **décalé dans le temps d'un an.**

Selon le ministre, cette décision est motivée par des contraintes budgétaires, 80% de ce plan de revalorisation des carrières des fonctionnaires n'étant pas financé.

Au final, ce gouvernement organise la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires et agents publics et annonce déjà une modification de la rémunération pour opposer à la valeur du point d'indice et à la carrière, un éventuel salaire au mérite !

Le PPCR organise l'avancement de carrière et le passage à la hors classe à la tête du client, soumet l'avancement à l'entretien de carrière et à une évaluation arbitraire par items divise la profession en trois grades, allonge la durée de passage entre les échelons, divise le nombre de promouvables à la hors classe et le nombre de promus par deux.

Ce n'est pas acceptable !

AVANCEMENT D'ÉCHELON ACCÉLÉRÉ ?

Si vous avez suivi nos publications, ou participé aux réunions SNETAA-FO d'information syndicales ou aux

Assises académiques de novembre dernier, vous savez qu'à cause du PPCR voulu par la FSU (SNUEP), l'UNSA et la CFDT (SGEN), nos carrières vont être plus longues et plus lentes...

Avions-nous tort de dire que le dispositif n'offrait aucune garantie ?

(Aujourd'hui un collègue « débutant » passe au 3^{ème} échelon à la fin de son année de stage; dorénavant, il ne sera qu'au deuxième échelon.

Pour atteindre le quatrième échelon alors qu'il faut actuellement 2 ans d'ancienneté, il en faudra 4. Et dès le sixième échelon, les durées dans l'échelon augmenteront également).

Ceux qui ont voté pour cette réforme se justifient en disant que « tout le monde passe sur le rythme « médian » du choix ». Ce qu'ils oublient de dire c'est que, comme les avancements d'échelon au grand choix ou au choix ont disparus pour laisser la

place à un rythme d'avancement unique et plus lent, 80 % des collègues vont y perdre !

Ces organisations ont donc accepté un rythme moyen pour tous...

Pour le SNETAA-FO, si le rôle des politiques est de prôner la modération des revendications :

n'est-ce pas le rôle d'un syndicat de demander le meilleur ?

L'attitude de ces syndicats nous semble donc totalement politique.

FAITES VOS COMPTES !

En 2010 un PLP 9^{ème} (indice 567) touchait en brut 2625,38€, avec la retenue pension de 7,85% (206,09€), il touchait : 2419,29€.

En 2020 un PLP 9^{ème} (indice 581) touchera en brut si le point d'indice n'est pas augmenté il touchera en brut 2722,58€, avec la retenue pension à 11,1% (302,21€), il ne touchera que 2420,37€. **Donc à peine +1,08 € /mois**

EVALUATION

Le SNETAA-FO n'a eu de cesse de dénoncer une individualisation de plus en plus grandissante au détriment des règles de gestion collective et des droits.

C'est la remise en question des règles objectives de gestion collective et enfermer les collègues dans une relation individuelle, c'est permettre que localement chacun soit géré

individuellement selon d'obscures notions de mérite fortement subjectives.

Plus aucune règle de gestion individuelle n'est garantie

CAPA

Après le reclassement au premier Septembre 2017, la première CAPA de changement d'échelon vient d'avoir lieu.

À cette CAPA, au final seulement 49 PLP ont obtenu une accélération de carrière sur les 652 promouvables cette année. (Il y en avait 1053 l'an dernier)

S'ils représentent environ 30% des PLP promouvables du 6^{ème} et du 8^{ème} échelon, peuvent bénéficier d'une accélération de carrière, ce sont les seuls, et ils ne représentent que 7,52% de tous les promouvables, alors que l'an dernier environ 39% étaient

promus au Choix ou au Grand Choix.

Tous les autres, devront se contenter de la promotion à l'ancienneté.

Le SNETAA-FO avec sa fédération FO qui avaient refusé de signer le protocole du PPCR, avaient encore une fois raison.

PPCR ET LES AUTRES

Pour couper court à la désinformation de plusieurs signataires du protocole.

Les organisations syndicales signataires du PPCR (UNSA, SGEN, FSU dont fait partie le SNUEP) vous ont abreuvés de

certitudes et cherchent maintenant à trouver des justifications de leur choix.

C'est un peu tard !!!

Le volet salarial, non content de ne pas répondre aux attentes légitimes des collègues, n'était gagé sur rien et anticipait des budgets non encore votés.

Le SNETAA-FO vous avait informé des risques que ces organisations vous faisaient prendre et les faits lui donnent encore une fois raison.

L'UNSA estimait que le PPCR représentait « une indéniable avancée pour la Fonction publique » et que le PPCR

permettait « une revalorisation des carrières avec une amélioration des grilles » Mais aujourd'hui, l'UNSA considère que le gouvernement ne respecte pas la parole de l'État et « reconnaît que l'année 2018 sera une année blanche ».

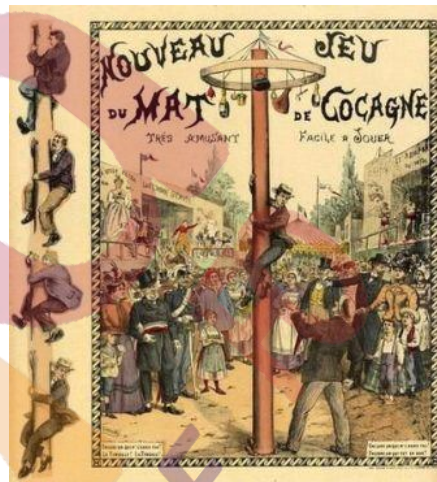
Pour la FSU tout en regrettant « que la construction de la grille aboutisse à un allongement de la durée de passage dans les premiers échelons », et « ne comprend pas ceux qui demandent le retrait du projet d'évaluation puisqu'il remplace l'évaluation actuelle par des rendez-vous réguliers avec des enjeux faibles puisque limités à un an » le SNUEP quant à lui « constate des avancées, mais

reste opposé à la classe exceptionnelle ».

Alors après des envolées lyriques contre « ceux qui avaient refusé le protocole » y compris lors des déclarations liminaires en CAPA, comme l'a fait le SE, ces mêmes organisations essaient de justifier la situation actuelle, en accusant le gouvernement qui ne respecterait pas sa parole.

Ne devraient-elles pas, plutôt que de contorsionner pour essayer de retomber sur leurs pieds, se souvenir de vieilles coutumes lors des fêtes de villages : comme celle du mât de cocagne.

Ce mât était savonné et il fallait monter en haut de celui-ci pour y décrocher une récompense, mais



quand même fallait-il arriver en haut.

« Avant de participer à ce jeu, il faut avoir le fond de la culotte propre » disaient les anciens.

Il semblerait que ce ne soit pas le cas pour ces organisations.

HORS CLASSE

Ces mêmes organisations ont affirmé que tous les PLP obtiendraient la Hors Classe.

La ministre déclarait : « Les personnels enseignants doivent pouvoir dérouler une carrière complète jusqu'au sommet de la hors-classe, qui devient ainsi le grade normal d'avancement dans la carrière » mais elle ne précisait pas si tous en bénéficieraient effectivement.

La DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique) nous a donné la réponse

en confirmant qu'il n'y avait aucune obligation de dérouler un corps sur deux grades.

Quant à la promesse d'une carrière sur au moins deux grades pour tous, les derniers textes nous laissent dans le plus grand doute quand on lit qu'une « opposition à l'accès à la hors-classe pourra être formulée par l'autorité hiérarchique ».

Il n'y a aucun engagement sur l'accès à la hors-classe pour tous les collègues !

D'ailleurs, le chef de cabinet du ministre a déclaré que les avis défavorables des évaluateurs initiaux (corps d'inspection, chefs d'établissement) interdiraient l'accès à la hors classe.

Bien sûr, comme actuellement, tous les PLP peuvent accéder au Hors Classe ; mais on sait bien que tous n'y arriveront pas.

La « hors classe pour tous » est un mirage que nous avons toujours dénoncé.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

Ces syndicats nous disent aussi : « Nous avons obtenu une **classe exceptionnelle** »

On aurait pu croire qu'elle allait récompenser les professeurs « exceptionnels », ceux qui font progresser les élèves, ceux qui laissent une trace dans la mémoire du futur adulte, et bien non ! La classe exceptionnelle est purement un « grade fonctionnel » réservée à une petite minorité de collègues.

C'est vraiment une promotion exceptionnelle !!!

A) QUI EST CONCERNÉ ?

Deux viviers distincts sont identifiés pour l'accès à la classe exceptionnelle

Il est fortement conseillé de compléter et d'enrichir le CV sur IProf, CV qui constituera le dossier de promotion.

→ **1^{er} vivier** : il concerne les personnels qui ont atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe ET qui justifient de 8 années (continues ou discontinues) accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou d'exercice d'une ou plusieurs fonctions particulières

(ATTENTION : Les services accomplis en qualité de « faisant fonction » ne sont pas pris en compte.)

L'inscription est OBLIGATOIRE pour les personnels éligibles au vivier 1.

Le serveur sera ouvert du vendredi 8 au vendredi 22 décembre 2017.

IMPORTANT : dernière minute le serveur sera ouvert jusqu'au **mardi 02 janvier 2018**

Connexion à l'adresse : <https://si2d.ac-toulouse.fr>

PROCÉDURE : Une fois identifié sur l'écran d'accueil choisissez dans le menu de gauche « **Gestion des personnels** » : choisissez l'accès « I-Prof » puis cliquer sur l'onglet « **Les services** » et remplir le formulaire d'inscription précisant les fonctions éligibles exercées, leur période et leur durée.

ATTENTION : La charge de la preuve de ces fonctions/affectations revient à l'agent qui s'est porté candidat : aucune recherche ne sera effectuée par le service gestionnaire.

A la fermeture du serveur, les services académiques vérifieront la recevabilité des candidatures et demanderont, en tant que de besoin, les pièces justifiant l'exercice des fonctions déclarées.

ATTENTION : Pendant une période transitoire de 4 ans (jusqu'en 2020), les personnels remplissant les conditions d'accès doivent faire acte de candidature en déposant un dossier constitué d'un curriculum vitae.

→ **2nd vivier** (concerne au maximum 20% des promotions) : les personnels qui ont atteint le dernier échelon de la hors classe (6^{ème} du Hors Classe) ET qui ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

Aucune procédure d'inscription n'est requise, les agents éligibles au titre de ce vivier verront leur dossier examiné d'office.

B) COMMENT PASSER À LA CLASSE EXCEPTIONNELLE ?

Classe exceptionnelle c'est la création d'un troisième grade que seuls les enseignants de la hors classe pour tenir compte de responsabilités particulières pendant au moins huit ans ou de parcours professionnels remarquables

Cas des PLP candidats au premier vivier

Si la candidature au titre du premier vivier est recevable : examen au titre des deux viviers

Si la candidature au titre du premier vivier est non recevable : examen au titre du second vivier

Pas d'acte de candidature au titre de premier vivier : examen au titre du second vivier

Cas des PLP candidats au titre du second vivier sont éligibles sans avoir fait acte de candidature

C) DEUX CRITÈRES D'ÉVALUATION

Premier critère :

La rectrice arrête la liste des agents figurant au tableau annuel d'avancement au vu d'un barème après avis de la CAPA qui tiendra compte de l'avis rendu par l'inspecteur en lien avec le chef d'établissement sur le parcours, l'exercice des fonctions (durée, conditions), de l'ancienneté de l'agent dans la plage d'appel à la classe exceptionnelle et la valeur professionnelle de l'agent.

Appréciation de la Rectrice se décline en quatre degrés :

Excellent	140 points
Très satisfaisant	90 points
Satisfaisant	40 points
Insatisfaisant	0 point

(Appréciation surprenante puisqu'elle est en contradiction avec les raisons qui ont motivé la classe exceptionnelle : « responsabilités particulières pendant au moins huit ans ou de parcours professionnels remarquables »)

Barème auquel s'ajoutent les points d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon du Hors classe

Second critère : ancienneté dans la hors classe

(Voir le tableau de points sur le site SNETAA-FO)

D) COMBIEN DE PERSONNES CONCERNÉES ?

Le nombre de promouvables à la classe exceptionnelle devrait augmenter tous les ans **jusqu'en 2023**, pour atteindre 10% des effectifs de chaque corps.

Pour 2017 le taux est fixé à 2, 51%. Le ministère a réalisé une simulation pour l'année scolaire 2017.

Le tableau suivant reprend le nombre de personnels dans chaque corps et pour chaque classe, le nombre de promotions en 2017 (2,51 % pour le 2nd degré) et le nombre de personnels éligibles à ces promotions

Données	PLP	CPE
Effectif du corps	60 624	12 532
...dont classe normale	43 774	9 268
...dont hors classe	16 850	3 264
Effectif éligible (vivier 1)	3 562	688
Nombre de promotions 2017 (vivier 1)	1 207	249
Effectif éligible (vivier 2)	4 943	1 142
Nombre de promotions 2017 (vivier 2)	302	62
Total des promotions 2017	1 509	312



E) QUEL AVANTAGE FINANCIER ?

Un collègue à l'échelon 6 de la hors classe (Indice 798 en 2017) sera reclassé à l'échelon 4 de la classe exceptionnelle soit à l'indice 830.

En 2019, l'augmentation sera de 24 points d'indice.

Durant cette phase de transition, les promotions ne seront pas nombreuses, mais le différentiel en points d'indice sera convenable.

Cette année, à cette première CAPA, pour l'académie de TOULOUSE, il y a actuellement en tenant compte des promus de la dernière CAPA : 339 PLP Hors

classe au 6^{ème} échelon et comme pour 2017 il devrait y avoir 2,51% de promotions, cela donne environ **8 ou 9 promotions possibles pour les collègues PLP du deuxième vivier**, (seulement 2 pour les CPE).

Mais attention les collègues promouvables du second vivier, vont entrer en concurrence avec les collègues du premier vivier (qui n'auraient pas été retenus au titre de celui-là) : ce qui risque de diviser par deux le nombre de promus à cette classe exceptionnelle du second vivier.

La classe exceptionnelle va être vraiment exceptionnelle !!!!

Quant au premier vivier le nombre de promotions pour l'académie devrait approcher les 40 pour les PLP et 8 pour les CPE.

NB : Lorsque la phase transitoire sera terminée, le collègue qui, étant au dernier échelon du hors classe et lorsque le 7^{ème} du Hors Classe aura été recrée (prévue en 2020, si rien ne change entre temps) et qui obtiendra la classe exceptionnelle passera de l'indice 821 à l'indice 830 soit un gain de 9 points d'indice (une aumône !)

Un vrai marché de dupes.

Rythme d'avancement d'échelon depuis le 1^{er} septembre 2017

Classe exceptionnelle	
Échelons	Durée
du Hea1 au HeA 3	1 an
du Hea1 au HeA 2	1 an
du 4 ^{ème} au HeA 1	3 ans minimum
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans et 6 mois
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans

HeA = Hors échelle A
Échelon spécial
composé de 3 chevrons

Hors classe	
Échelons	Durée
du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}	3 ans
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème}	3 ans
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans et 6 mois
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans et 6 mois
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	2 ans
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	2 ans

Échelon 7 re-créé le 01/01/2020

Classe normale	
Échelons	Durée
du 10 ^{ème} au 11 ^{ème}	4 ans
du 9 ^{ème} au 10 ^{ème}	4ans
du 8 ^{ème} au 9 ^{ème}	3 ans et 6 mois
du 7 ^{ème} au 8 ^{ème}	3 ans
du 6 ^{ème} au 7 ^{ème}	3 ans
du 5 ^{ème} au 6 ^{ème}	2 ans et 6 mois
du 4 ^{ème} au 5 ^{ème}	2 ans
du 3 ^{ème} au 4 ^{ème}	2 ans
du 2 ^{ème} au 3 ^{ème}	1 an
du 1 ^{er} au 2 ^{ème}	1an

Pour 30% des promouvables

L'avancement d'échelon.

Le **changement d'échelon**, qui s'accompagne d'une augmentation du traitement perçu, se fait exclusivement à l'ancienneté (rythme unique) à compter du 1^{er} septembre 2017, à l'exception de trois échelons.

- Le **passage de l'échelon 6 à l'échelon 7 de la classe normale** peut se faire à l'ancienneté (3 ans) ou bénéficier d'un avancement accéléré d'un an (2 ans). pour 30 % de l'effectif concerné.

- Le **passage de l'échelon 8 à l'échelon 9 de la classe normale** peut se faire à l'ancienneté (3 ans et 6 mois) ou bénéficier d'un avancement accéléré d'un an (2 ans et 6 mois) pour 30 % de l'effectif concerné.

- L'**accès à l'échelon spécial (HeA) de la classe exceptionnelle des Certifiés, professeurs d'EPS, PLP et CPE** est possible exclusivement au choix après une durée 3 ans ou plus d'ancienneté dans l'échelon 4.

➤ Chaque année scolaire, pour chaque corps, l'administration établit la liste des agents :

- qui sont dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale :

- qui justifient d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois.

30 % de l'effectif inscrit sur chacune de ces listes bénéficient d'un avancement accéléré d'un an.

➤ Les professeurs certifiés, d'EPS, les PLP et les CPE ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la classe exceptionnelle pourront accéder au choix à l'échelon spécial (Hors échelle lettre A comportant 3 chevrons) dans la limite de 20 % de l'effectif de la classe exceptionnelle de chacun de ces corps.

L'année 2017-2018 est une année de transition. Les CAPA compétentes pour examiner les avancements d'échelon de l'année 2017-2018 travailleront sur la base de la note pédagogique arrêtée au 31/08/2017. Ce n'est qu'à compter de l'année scolaire 2018-2019 que les CAPA prendront en compte les résultats des « rendez-vous de carrière »

Les « rendez-vous de carrière ».

L'arrêté du 5 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants et d'éducation du ministère chargé de l'éducation nationale a été publié au Journal Officiel le 10 mai 2017.

Sont concernés :

- les professeurs (agrégés, certifiés, d'EPS, de lycée professionnel) ;
- les conseillers principaux d'éducation.

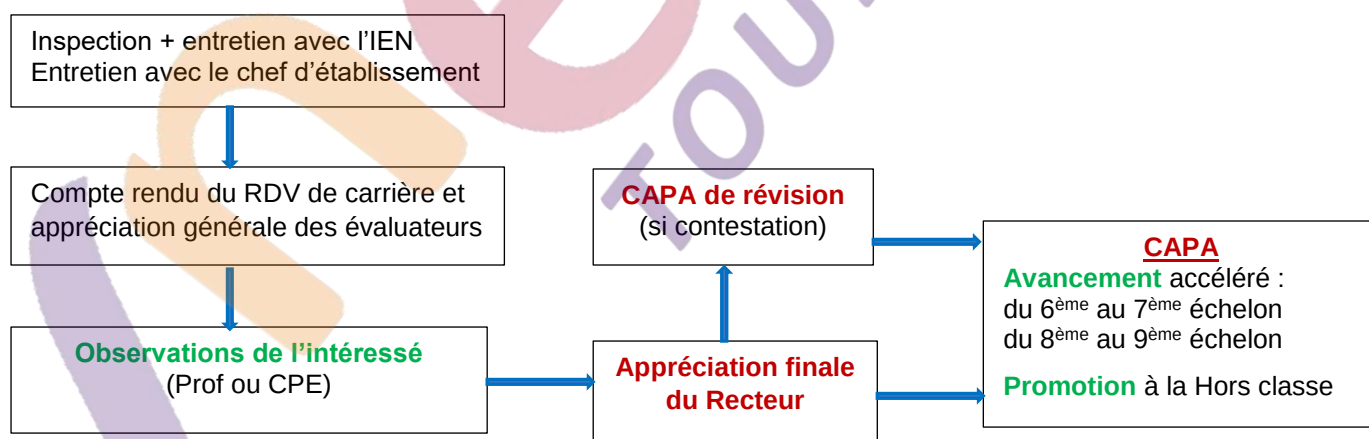
Chaque agent bénéficiera de trois rendez-vous de carrière. Chaque agent sera informé individuellement, avant le début des vacances d'été, de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir.

Ces rendez-vous de carrière, dont l'objectif est d'apprécier la valeur professionnelle de l'intéressé, ont lieu lorsque, au 31 août de l'année scolaire en cours :

- pour le premier rendez-vous, le professeur ou le CPE est dans la deuxième année du 6^{ème} échelon de la classe normale (l'agent est concerné par la promotion accélérée au 7^{ème} échelon) ;
- pour le deuxième rendez-vous, le professeur ou le CPE justifie d'une ancienneté dans le 8^{ème} échelon de la classe normale comprise entre 18 et 30 mois (l'agent est concerné par la promotion accélérée au 9^{ème} échelon) ;
- pour le troisième rendez-vous, le professeur ou le CPE est dans la deuxième année du 9^{ème} échelon de la classe normale (l'agent est promouvable à la hors classe).

Le calendrier du rendez-vous de carrière sera notifié à l'agent au plus tard un mois avant la date de celui-ci.

Pour les professeurs et les CPE affectés dans le second degré, le rendez-vous de carrière comprendra une inspection, un entretien avec l'inspecteur qui a conduit l'inspection et un entretien avec le chef de l'établissement. Le délai entre deux entretiens ne pourra excéder six semaines.



Le compte rendu du rendez-vous de carrière sera réalisé à l'aide de l'un des quatre modèles annexés à l'arrêté.

Dans tous les cas le compte rendu devra être notifié à l'agent qui pourra, dans un délai de trois semaines, formuler par écrit dans la partie du compte-rendu réservée à cet effet des observations. L'appréciation finale de la valeur professionnelle qui figure au compte rendu sera notifiée dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivant celle au cours de laquelle le rendez-vous de carrière a eu lieu.

Le professeur ou le CPE pourra saisir le Recteur d'une demande de révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle dans un délai de 30 jours francs suivant sa notification. Le Recteur disposera d'un délai de 30 jours francs pour réviser l'appréciation finale de la valeur professionnelle. L'absence de réponse équivaudra à un refus de révision. La Commission Administrative Paritaire compétente pourra, sur requête de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé le recours mentionné précédemment, demander au Recteur la révision de l'appréciation finale de la valeur professionnelle. La Commission Administrative Paritaire compétente devra être saisie dans un délai de 30 jours francs suivant la réponse de l'autorité hiérarchique dans le cadre du recours. Le Recteur notifiera au professeur ou au CPE l'appréciation finale définitive de la valeur professionnelle.

CONCERTATION SUR L'APPRENTISSAGE :

Le gouvernement et le ministère de l'Éducation nationale viennent d'ouvrir des concertations-consultations sur « l'apprentissage », « la voie professionnelle et sa revalorisation », « le baccalauréat »...

Notre ministre a confié une mission de transformation de l'Enseignement Pro à une députée et à une personnalité du monde économique (restaurateur) dont découlera un rapport sous 4 mois.

En vue de la réforme de la formation professionnelle, la Ministre du travail annonce son intention de généraliser l'apprentissage sous la responsabilité directe des branches et des entreprises.

Le ministère résume l'objectif des concertations qui sont en cours :

« Il faut que les branches et les entreprises s'impliquent pour la généralisation de l'apprentissage. Elles doivent être plus associées dans la construction des diplômes avec les régions. Ces dernières devront définir une offre de cursus qui corresponde aux besoins des entreprises du territoire et les branches évalueront les besoins à l'échelle nationale ».

C'est le bradage de l'enseignement professionnel pour satisfaire aux besoins du patronat.

On ne sera pas surpris de voir dans ces conditions la surenchère à laquelle se livrent patronat et régions : le président du MEDEF réclame que « les entreprises aient la main totalement ou en coresponsabilité, sur les filières d'apprentissages, sur les CFA » et « que le financement soit direct, que ça ne passe plus par les régions ».

Et c'est ce qui est en train de se passer y compris aux dépens des régions qui jusqu'à présent touchaient 51% de la taxe

d'apprentissage, mais qui ne toucheront plus rien puisque tout devrait être reversé aux seules branches professionnelles.

Les Régions en appellent à la raison : « *Si l'apprentissage est confié aux branches professionnelles, les territoires ruraux et péri-urbains se trouveront dépourvus d'offres de formation, malgré les besoins des entreprises* ».

Pour l'ARF, « *le flou du Gouvernement menace gravement l'apprentissage l'année prochaine et compte tenu de l'incertitude sur leurs compétences, les Régions suspendent toute décision nouvelle concernant l'apprentissage et appellent le gouvernement à la raison* ».

L'apprentissage ne doit pas devenir l'otage du MEDEF.

Quand on sait que ce sont les PME qui recrutent le plus d'apprentis, il y a du souci à se faire pour la répartition des offres de formation dans les territoires ruraux et péri-urbains.

On voit mal comment le MEDEF va pouvoir « discuter » des implantations de formations avec les Rectorats !!

Le SNETAA-FO participe à toutes ces réunions. (Il est membre de la délégation de notre confédération FO dans le cadre de la concertation sur l'apprentissage, et il la représente dans le groupe 4). Au passage seules les confédérations participent à ces réunions, ce qui exclut la FSU et le SE.UNSA

Juste retour des choses pour ceux qui ont signé les accords de Bercy.

Au moment où se développe une vaste campagne de promotion de l'apprentissage, au moment où régions et patronat désignent l'éducation nationale comme un

obstacle sur cette voie, le SNETAA-FO a rappelé son opposition à toute tentative de remise en cause de la voie professionnelle sous statut scolaire. La généralisation de l'apprentissage au détriment de la formation professionnelle sous statut scolaire mettrait des milliers d'élèves sous la coupe directe des patrons.

Le SNETAA tient à réaffirmer son attachement à l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans, mais aussi au maintien de la spécificité des lycées professionnels qui assurent, dans le cadre de l'École Républicaine, à la fois, la formation citoyenne et l'insertion professionnelle par des diplômes nationaux reconnus dans les conventions collectives.

Cette voie spécifique au sein de l'École de la République garantit la réussite de tous les jeunes.

Le SNETAA-FO s'oppose à la dénaturation structurelle des lycées professionnels par l'introduction de l'apprentissage en leur sein.

La spécificité de notre voie professionnelle passe par nos lycées professionnels qui accueillent les jeunes pour leur redonner goût à la réussite et à l'insertion professionnelle avec l'obtention d'un diplôme national.

Le parcours du CAP au BTS avec des passerelles ascendantes doit conserver sa double finalité : poursuite d'études, insertion professionnelle immédiate. L'enseignement en lycée professionnel permet d'envisager une formation continue tout au long de la vie et ainsi une employabilité toujours renouvelée.

Les lycées professionnels publics permettent à de nombreux jeunes d'accéder à un 1^{er} niveau de qualification par l'obtention d'un diplôme reconnu. La formation professionnelle dans les lycées

professionnels est plus adaptée aux jeunes et elle leur permet d'accéder à la vie active mais aussi de poursuivre des études supérieures.

La volonté du gouvernement de promouvoir l'apprentissage dans les filières pré-bac n'est pas la solution au chômage des jeunes ni contre le décrochage et pourtant 700 000 élèves soit un tiers des lycéens se forment à un métier dans les lycées professionnels et plus de 80 % y obtiennent un diplôme (CAP/BAC pro).

En moyenne 38 % des contrats d'apprentissage sont rompus (50% en hôtellerie/restauration).

Le SNETAA-FO rappelle que les résultats de l'enseignement professionnel en matière de qualification sont bien supérieurs à ceux de l'apprentissage (71% dans le premier, 50% dans le second), et sa fédération FO s'oppose « à la régionalisation des diplômes et de la gestion des personnels. (...) Tout jeune qui le souhaite doit pouvoir être scolarisé dans un lycée professionnel public pour y préparer un diplôme et effectuer le parcours professionnel du CAP niveau V au BTS niveau III ce qui permettrait aux jeunes l'acquisition d'une qualification en fonction de leurs demandes. »

Lors de la première réunion avec le gouvernement, la confédération FO a fait valoir sa volonté de préserver et d'améliorer l'enseignement professionnel et son refus de toute antinomie entre enseignement professionnel et CFA.

Actuellement, il y a de grosses pressions de l'administration, indemnités à l'appui, pour inciter les chefs d'établissements à

« ouvrir » de l'apprentissage à partir de la première professionnelle, puisque la TA ne sera attribuée qu'aux établissements qui auront de l'apprentissage.

La transformation des Lycées Professionnels en lycées polyvalents est la traduction concrète du « lycée unique », ce qui conduit tout droit à la dissolution, à la liquidation des LP et à la remise en cause du statut de PLP.

Cela permet à l'administration de faire travailler les collègues dans tous les niveaux, les PLP étant bi ou trivalents permettent plus de souplesse (emploi du temps, DGH.....)

Cela ne gêne ni la FSU, ni le SE UNSA qui sont favorables au corps unique

Le SNETAA-FO est fermement déterminé à défendre :

- **L'enseignement professionnel initial public laïque, sous statut scolaire, dans des établissements spécifiques, les lycées professionnels.**

- **Le maintien du statut de PLP garant de l'existence de l'enseignement professionnel initial, public, laïque, sous statut scolaire.**

LES DOUBLONS DE FORMATIONS,

Pour imposer l'apprentissage, le ministère s'attaque à la formation professionnelle.

Pour lui, il existe deux filières pour la formation professionnelle : le LP et le Centre de formation des apprentis.

Le ministère considère qu'il y a peu de différences entre les deux : ils sont donc en concurrence pour attirer les élèves et le ministère

s'interroge : pourquoi cohabitent-ils ?

L'Institut Montaigne, dont on connaît l'influence sur les politiques publiques, propose d'ailleurs la réorientation de 100000 lycéens professionnels vers l'apprentissage qui pour lui représenterait pour les finances publiques une économie « d'environ 600 millions d'euros » puisque « le coût annuel de la formation d'un apprenti au niveau du bac professionnel pour les finances publiques (État et région) est estimé à 6 300 euros, contre 12 400 euros pour un lycéen professionnel ».

Il propose aussi que « les régions soient pleinement responsables de la définition de la carte des formations initiales, c'est-à-dire les formations réalisées par voie scolaire, au sein de lycées professionnels, et celles réalisées par voie professionnelle, au sein de CFA ».

Comme il est de plus en plus difficile de signer un contrat d'apprentissage.

Il propose aussi de « permettre aux jeunes d'effectuer une première année en CFA sans contrat d'apprentissage », cette année « serait l'équivalent de la seconde professionnelle en bac pro ».

Et selon lui, il faudrait : diminuer la part des enseignements généraux et mettre en cohérence les diplômes avec les besoins des entreprises" en impliquant davantage les branches professionnelles « dans le processus d'élaboration et de rénovation des référentiels de diplômes ».

FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Le SNETAA-FO s'oppose à la « régionalisation des diplômes » et de la gestion des personnels, et dénonce la logique de destruction de l'égalité des droits des citoyens à la formation qualifiante

débouchant sur des diplômes nationaux sur tout le territoire.

La généralisation de l'apprentissage au détriment de la formation professionnelle sous statut scolaire : c'est la destruction

des diplômes nationaux et donc des qualifications.

Tout jeune qui le souhaite doit pouvoir être scolarisé dans un lycée professionnel public pour y préparer un diplôme et effectuer le parcours professionnel du CAP

niveau V au BTS niveau III ce qui permettrait aux jeunes l'acquisition d'une qualification en fonction de leurs demandes.

Mais pour le ministre de l'Éducation « l'attractivité de l'apprentissage doit s'incarner dans les campus des métiers ; il en

existe déjà et nous voulons les déployer ».

LE CAMPUS DES MÉTIERS

C'est la «mixité des parcours» au sein d'un même établissement, ainsi que la « mixité des publics » (élèves, apprentis, adultes en formation) au sein d'une classe.

Ces campus sont conçus pour organiser un réseau public-privé de formation, principalement en alternance en entreprise, associant lycées professionnels et techniques publics, CFA, opérateurs privés de formation et entreprises et l'université.

Ce mélange permet dès lors de moduler la durée des formations ou des enseignements.

Ces superstructures réduisent voire suppriment l'offre de proximité par regroupement en pôles de formation, dans une filière donnée. Elles autorisent l'utilisation des établissements scolaires et de leurs machines par des entreprises privées. Il désorganise les formations, et remet en cause les missions et le statut des PLP, en ouvrant la voie à l'annualisation et au transfert des PLP vers les régions.

Déjà dans certaines régions, où des GRETA sont en difficultés financières, les rectorats imposent des contractuels cdi des GRETA à la place de contractuels éducation nationale.

ATTENTION :

Il faut bien avoir à l'esprit que si la formation professionnelle est transférée aux régions :

Soit on intègre des PLP avec leur accord qui deviennent des fonctionnaires territoriaux, ou s'ils ne sont pas d'accord il suffira de les **mettre à disposition** des régions, sans changement de statut, mais il faut savoir que, le fait d'être mis à disposition dans une autre structure impose de respecter le statut de cette structure. Ce qui veut dire, que l'on peut annualiser et amener les détachés à faire les 1607 heures du statut général de la fonction publique.

Il faut savoir aussi qu'aujourd'hui, si dans un établissement, on passe une première professionnelle à une première d'apprentissage on perd des « moyens » puisque les apprentis ne sont pas comptabilisés. Et si on a de l'apprentissage avec une filière complète : les moyens alloués à cette formation ne sont pas dans la DGH.

Pour l'administration quand on a les deux publics dans une classe : la rémunération est la même pour les formateurs, mais

ils « doivent » toutes les heures. Ce qui signifie que si elles ne sont pas faites pour une raison quelconque (maladie, jour férié, convocation, réunion syndicale) il faut qu'ils les rattrapent.

Comme la formation des apprentis est annualisée, le calendrier est décalé et le « formateur » doit suivre les apprentis pendant les vacances scolaires, d'autant plus que les vacances sont souvent utilisées pour le temps en entreprise pour les apprentis, ceci afin de ne pas déstabiliser le calendrier scolaire.

Les horaires d'enseignement hebdomadaires seraient réduits à une simple « référence » sans précision sur leur caractère disciplinaire seraient intégrés dans les obligations de service des partenariats locaux la référence dans celles-ci aux contrats d'objectifs désormais tripartites et aux projets d'établissement

Le cadre d'un volume annuel de 1607 heures forfaitaires qui correspond au cadre général de la fonction publique permettrait un allongement du temps de présence obligatoire dans les établissements des tâches aujourd'hui facultatives deviendraient obligatoires et définies localement

INSTRUMENTALISATION DE L'ÉCOLE AU SERVICE D'UNE ÉCONOMIE

Pour cela il suffit de « détruire » le diplôme en instituant des « blocs de compétences » sorte d'unités de valeur (dissociation enseignement général et enseignement professionnel) dont l'addition pourrait avoir valeur de diplôme : les blocs de compétences (unités constitutives) composeraient le diplôme.

(Cette notion de délivrance de blocs de compétences était déjà introduite par la loi n° 2014-288 du

5 mars 2014 pour la formation continue qui modifiait les règlements généraux du baccalauréat professionnel)

Parallèlement une « acquisition partielle » du diplôme et adaptable aux publics aux « parcours diversifiés » et discontinus permettra d'employer un salarié sans respecter les conventions collectives qui font référence au diplôme national.

À charge pour le salarié d'obtenir la totalité du diplôme grâce à la « formation professionnelle tout au long de la vie ».

Nous vous laissons imaginer ce qui se passera s'il manque au salarié un bloc de compétence en enseignement général ou en langue étrangère !

La « modularisation des parcours » permet le glissement

du centre de gravité des savoirs vers les savoirs faire.

C'est aussi une sorte de « ruban pédagogique » qui ne peut conduire qu'à plusieurs emplois du temps dans l'année pour les formateurs.

Cela permet, comme vous vous en doutez, **de briser le couple « diplôme/qualification » par le couple « compétence/qualification modulaire »** et de permettre une « rotation plus souple de la main d'œuvre ».

En effet la référence à des compétences autorise une « réévaluation constante au gré des changements technologiques » et permet aussi de défaire les solidarités statutaires en individualisant les récompenses et les carrières.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE DOIT RESTER SCOLAIRE ET NATIONALE

L'enseignement professionnel public se voit de nouveau menacé par les propositions conjointes des Régions de France et des branches professionnelles qui souhaitent obtenir le pilotage et la gouvernance de la formation professionnelle dont l'enseignement professionnel public.

Pour le SNETAA-FO :

- Transférer l'ensemble des compétences en matière de formation professionnelle initiale aux régions ou aux branches professionnelles reviendrait à développer des mécanismes réduisant l'offre des formations à celles répondant aux besoins immédiats des entreprises d'un territoire.
- C'est aussi mettre fin à l'unité et au caractère national des diplômes au profit de simples certifications professionnelles, validées par ces fragments de diplômes que sont les blocs de compétences.
- Soumettre la formation professionnelle aux seuls besoins des entreprises locales, c'est

remettre en cause la formation pleine et entière que propose l'enseignement professionnel public, où savoirs généraux et professionnels participent d'une acquisition des savoir-faire des métiers, préparent les élèves aux poursuites d'études et à la vie citoyenne.

- C'est aussi remettre en cause le statut de fonctionnaire d'État des professeurs de lycée professionnel.

Pour le SNETAA-FO la formation professionnelle de l'ensemble des jeunes, qui n'ont pas encore obtenu un premier diplôme professionnel doit relever des prérogatives de l'état.

Certaines organisations syndicales pensent qu'avec l'apprentissage dans nos LP, notre avenir sera meilleur (CFDT, UNSA...)

Que les collègues PLP de ces organisations se renseignent sur les conditions de travail et sur les obligations de service de nos collègues en poste dans les CFA publics !

Ils devraient changer d'avis... ou alors c'est qu'ils ont fait leur choix et qu'ils sont prêts à démissionner de la fonction publique pour s'engager dans la fonction territoriale ou dans le privé.

Face à un gouvernement qui considère le dialogue social comme une simple formalité pour entériner ses réformes, seul le rapport de force permettra de gagner. Il y a nécessité absolue de créer un apport de force afin de faire cesser les attaques contre l'Enseignement Professionnel scolaire public et laïque et contre le statut des PLP.

Le combat ne pourra être efficace que si le plus grand nombre de PLP se regroupe autour du SNETAA-FO.

Nous le savons, le renforcement de la voie Pro et sa revalorisation passent par une confiance renouvelée des PLP au SNETAA-FO qui s'opposera à la dénaturation structurelle des LP par l'introduction de l'apprentissage en leur sein.

LE SNETAA-FO, FIDÈLE À SES MANDATS, DÉFENDRA ÉNERGIQUEMENT :

- L'enseignement professionnel initial public laïque, sous statut scolaire, dans des établissements spécifiques, les lycées professionnels.
- Le droit de tous les jeunes à y accéder pour préparer des diplômes nationaux reconnus dans les conventions collectives et les statuts.
- Le maintien du statut de PLP garant de l'existence de

l'enseignement professionnel initial, public, laïque, sous statut scolaire.
- L'obligation scolaire jusqu'à 16 ans

SES REVENDICATIONS :

- Défense du statut général des fonctionnaires et des statuts particuliers,
- Arrêt des suppressions de postes

- Augmentation immédiate de 16% de la valeur du point d'indice pour compenser la perte de pouvoir d'achat depuis 2000.
- Non à l'augmentation de la CSG et pour le financement de la protection sociale par les cotisations
- Non au jour de carence
Amélioration des carrières et des conditions de travail

7 DEUX PROFESSEURS PRINCIPAUX POUR LES TERMINALES

Paru au JO : le décret n° 2017-1637 du 30 novembre 2017 modifiant le décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) en faveur des personnels enseignants du second degré.

À compter du 1er décembre 2017, deux parts modulables de l'ISOE dans les divisions de

terminale des Lycées d'enseignement général et technique et des Lycées professionnels sont accordées.

Cela veut dire que deux professeurs principaux sont nommés pour chaque classe de Terminale. Ces professeurs toucheront chacun la part modulable de l'ISOE, soit 1 425,84€ par an, pour améliorer

l'orientation et le suivi des élèves, les aider dans les démarches pour leur orientation (fiche Avenir, dossier de suivi, rencontre avec les familles, aide à l'inscription...).

Pour le SNETAA-FO, il est tout à fait logique qu'à une charge de travail supplémentaire corresponde une rémunération supplémentaire.



8 RÉFORME DU BACCALAURÉAT

Le diplôme national du baccalauréat détermine aujourd'hui l'organisation républicaine de l'École en garantissant aux élèves programmes et horaires nationaux.

En transformant le BAC en une sorte de « brevet des lycées » : c'est l'architecture et les finalités de l'École que le gouvernement s'apprête à modifier.

Monsieur le Ministre souhaite en effet faire évaluer l'essentiel des épreuves du baccalauréat en

contrôle continu. Le baccalauréat serait ainsi transformé en un diplôme d'établissement.

Sa valeur dépendrait alors de la réputation du lycée dans lequel il serait validé. Il en résulterait, pour le plus grand nombre, une très forte dépréciation du diplôme.

9 NOMBRE DE POSTES AUX CONCOURS (journal officiel du 29 novembre)

Une baisse de 18% par rapport à la session 2017 pour les PLP, et de fortes disparités d'ouverture entre les différentes disciplines.

Pour les PLP, sont prévues les ouvertures de :

- 1580 postes au concours externe ;
- 315 postes au concours interne ;

- 10 postes au troisième concours.

Depuis la rentrée de septembre, certains établissements déplorent toujours l'absence d'enseignants dans certaines disciplines.

Et pourtant, le système continue de tourner, n'est-ce pas monsieur le ministre !

Alors pourquoi vouloir recruter plus ?

Faut-il attendre d'avoir franchi le point de rupture pour une prise de conscience du ministère ?

Le SNETAA-FO dénonce la baisse très importante des places mises aux concours actuellement et exige un nombre de places suffisant, dans toutes les disciplines.

10 FIN DE LA PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

Après la fin du versement de la prime d'entrée dans le métier, de **1500 €**, pour les ex-contractuels ayant exercé plus de 3 mois, la prime d'installation **est désormais soumise à conditions**.

Cette prime variait entre **1 995 € et 2 055 €** selon la zone de résidence, et elle était versée aux PLP et CPE nouvellement titularisés ayant leur première affectation dans l'une des

communes d'Île-de-France ou de la communauté urbaine de Lille.

Un nouveau décret modifie l'attribution de cette prime qui était versée à tous les enseignants débutants sans condition.

Depuis le 1er janvier 2017, le paiement de la prime spéciale d'installation ne s'effectue seulement si « ... **leur nouvelle résidence administrative diffère de celle de leur dernière**

affectation avant nomination dans le corps ».

Cette mesure discriminante vis-à-vis d'une certaine catégorie de personnel, notamment les personnels ex-contractuels de l'Éducation nationale est **INADMISSIBLE POUR LE SNETAA-FO !**

Le SNETAA-FO demande le retrait immédiat de ce décret et en appelle au ministre pour rétablir ces collègues dans leur droit.

11 SITUATION PARTICULIÈREMENT DRAMATIQUE DES PERSONNELS DE L'ÎLE DE ST MARTIN À LA GUADELOUPE.

Dans une déclaration la DGRH a déclaré que les collègues qui n'avaient pas repris leur poste après la tempête étaient considérés en « abandon de poste ».

Ces déclarations gouvernementales sont inquiétantes.

Ce dont les personnels ont besoin, c'est d'être aidés dans la difficile situation qu'ils affrontent, et non pas d'être sanctionnés.

12 QUELQUES DATES IMPORTANTES

Le 24 novembre 2017, le SNETAA-FO a été reçu par le Ministre de l'éducation nationale lors de sa visite à Toulouse à l'occasion des journées de « RENDEZ-VOUS DE L'INNOVATION » FUTURAPOLIS.

Le SNETAA a été reçu en audience pendant trois quarts d'heure et a eu l'occasion de lui rappeler ses mandats concernant l'enseignement professionnel initial public et l'apprentissage.

CALENDRIER DES PROCHAINES CAPA ET GT

Mouvement INTER :

- Affichage des barèmes du 12 au 18 janvier (penser à consulter votre barème sur SIAM et si vous constatez une erreur, contacter la DPE, envoyez-nous un double de votre demande)
- GT bonifications au titre du handicap : 17 janvier
- GT vérification de vœux et barèmes : 22 et 23 janvier

GT congés formation : 15 mars

AGIR ENSEMBLE AVEC LE  EN 2018

POUR DÉFENDRE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC ET LAÏQUE