



Sommaire

- EDITO : Notre ministre : débordé par la Covid ?
- PFMP
- Quelles sont les recommandations pour les personnels vulnérables ?
- CAPPEI et VAEP : Enfin le texte !
- En Bref !

NOTRE MINISTRE : DÉBORDÉ PAR LA COVID ?

L'an dernier, « l'école à la maison » avait mal commencé, avec des réseaux saturés et des espaces de travail inaccessibles.

Le dispositif de « continuité pédagogique » avait été mis en place pour garder un contact régulier entre l'élève et ses professeurs. Ce service peut s'appuyer sur le dispositif "Ma classe à la maison" du CNED, les espaces numériques de travail (ENT) et les outils produits en lien avec France Télévision dans le cadre de l'opération nation apprenante (cours Lumni).

Un an tout juste après le premier confinement, nous voilà repartis, nous devons à nouveau tenter d'enseigner à distance.

Cette fois, de nouveau comme lors du premier confinement, dès le premier jour, de nombreux bugs signalés par des collègues, des parents et des élèves, en raison de serveurs numériques inaccessibles, défectueux ou surchargés.

Pour les collègues, la situation a un air de déjà-vu. Combien d'élèves et de familles ont aussi le sentiment de revivre le manque de préparation. Il suffit de lire leurs témoignages :

« Et voilà, ça a planté à 9h 02 », « J'étais prête pour faire cours à distance mais ce n'était visiblement pas le cas de l'Éducation nationale » ...

« Des attaques informatiques apparemment venues de l'étranger pour empêcher les serveurs de fonctionner, perturbent l'enseignement à distance » nous dit notre ministre.

Comme chaque fois, il botte en touche, évoquant des difficultés de connexion sur de nombreux espaces numériques de travail (ENT), en précisant qu'elles dépendent des collectivités locales, espérant même que celles-ci avec les opérateurs privés vont rétablir très vite cette connexion.

Le ministre de l'Éducation nationale avait pourtant assuré que tout était déjà « prêt » si un nouvel épisode d'école à distance était mis en place. Mais on a l'habitudeet on sait à qui se fier : certainement pas à lui !

Aucune leçon n'a été tirée.

Notre institution a-t-elle appris de ses erreurs ? Avons-nous tous été formés à ce mode d'enseignement ? Bien sûr que non !!!

Nous avons tous été témoins des limites d'un tel enseignement comme des conséquences sur nos conditions de travail et nos élèves.

Vous avez été quelques-uns déjà à nous faire part de vos inquiétudes et à nous interroger sur ce qui convenait de faire, ce qu'il était obligatoire ou non.

Nous vous rappelons que nous ne sommes pas éligibles au télétravail, le décret ne s'applique pas à nos missions.

Le décret pose plusieurs conditions, notamment le volontariat, la prise en charge par l'employeur des coûts découlant directement de l'exercice des fonctions (ce n'est pas la prime « équipement informatique » qui permet de couvrir ces coûts), un contrôle des installations, conditions que la circulaire nous plaçant en enseignement à distance ne prévoit pas.

Nous sommes donc loin du compte.

Pour le SNETAA-FO, cela pose un problème de droit, puisque cette circulaire relative à la continuité pédagogique se place en dehors du décret, seul texte réglant la mise en place d'une telle organisation.

Ce mode d'organisation du travail ne nous est donc pas réglementairement imposable.

Pour le SNETAA-FO, aucune pression ni exigence au-delà de nos missions n'est acceptable.

Comme la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques : « Notre ligne est celle du pragmatisme, du bon sens et de la bienveillance ».

Pour le SNETAA-FO, garder un lien avec les élèves, leur fournir du travail, des documents, c'est déjà beaucoup surtout dans les conditions actuelles.

On sait bien que le ministère connaît la conscience professionnelle et le sens du service public qui animent les collègues, il sait que nous ferons le travail pour nos élèves et il en profite : mais il est clair que chacun doit faire comme il peut, avec ses compétences et le matériel à sa disposition.

Pour le reste, nous le répétons, chacun fait comme il peut.

Les collègues qui ont la charge de leurs enfants à la maison peuvent demander à être placés en ASA, nous vous invitons à ne pas hésiter à faire la demande à votre chef d'établissement d'autant plus que le télétravail n'est pas imposable aux enseignants.

Si vous rencontrez des difficultés, n'hésitez pas à nous contacter.



PÉRIODES DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL

LES PÉRIODES DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PFMP) PROGRAMMÉES ENTRE LE 6 ET LE 30 AVRIL 2021 SONT-ELLES MAINTENUES ?

Les semaines de PFMP programmées durant la semaine qui précède les congés scolaires ou dans la semaine du 26 au 30 avril 2021 doivent être maintenues dans la mesure où les organismes d'accueil poursuivent leur activité dans le strict respect du protocole sanitaire général et des mesures que les entreprises ou organismes ont mises en place pour tenir compte du contexte local et/ou de la spécialité professionnelle.

Si une semaine de PFMP est superposée avec les nouvelles dates de vacances scolaires, les établissements sont encouragés à maintenir ces PFMP sous réserve que l'établissement reste joignable pendant toute la semaine concernée pour l'élève, la famille, le tuteur. Les visites de suivi et d'évaluation pourront se dérouler durant les autres semaines de PFMP de l'élève.

Si la PFMP devait se dérouler pendant les 2 semaines de vacances scolaires du 12 au 23 avril 2021, alors :

- **Si l'élève est mineur**, la PFMP doit être interrompue à la fin de la première semaine afin d'assurer un repos effectif de l'élève d'une semaine au moins. L'établissement scolaire en lien avec l'organisme d'accueil pourra programmer, si possible, la dernière semaine de PFMP non réalisée du 19 au 23 avril à une date ultérieure.
- **Si l'élève est majeur**, la PFMP peut être maintenue mais une attention particulière devra être portée sur la capacité de l'élève concerné à pouvoir bénéficier d'un repos lui permettant ensuite de poursuivre son parcours scolaire dans de bonnes conditions jusqu'à la fin de l'année scolaire, notamment en cas d'examen.

Si les deux semaines sont effectuées en PFMP pour une partie des élèves, l'établissement doit rester joignable pendant toute la période concernée.

Les visites de suivi et d'évaluation pourront se dérouler durant les autres semaines de PFMP de l'élève.

LES PÉRIODES DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PFMP) DANS UN ÉTABLISSEMENT PEUVENT-ELLES ÊTRE MAINTENUES ?

OUI, les PFMP peuvent être maintenues à condition que les élèves soient accueillis dans le strict respect du protocole sanitaire général et des mesures que les entreprises ou organismes ont mises en place pour tenir compte du contexte local qui peut dépendre de la spécialité professionnelle.

Ainsi sur leur lieu de PFMP, les élèves sont tenus de se soumettre aux prescriptions du protocole en cours dans l'entreprise ou l'organisme d'accueil. Ces mesures particulières peuvent être mentionnées dans la convention qui lie l'établissement, l'entreprise et l'élève.

Si l'entreprise ou l'organisme d'accueil n'a pas maintenu son activité en présentiel et que ses salariés sont en télétravail, une PFMP peut être partiellement ou totalement effectuée en travail à distance à condition que la nature de la mission confiée par l'organisme d'accueil soit adaptée à l'exercice du télétravail et soit accessible à l'élève.

Dans les secteurs concernés par les mesures de confinement et pour lesquels la PFMP ne peut être partiellement ou totalement effectuée en travail à distance, il est recommandé aux chefs d'établissement de réunir leur conseil d'administration pour reporter les périodes de PFMP.

Il est également possible, à titre exceptionnel, de fractionner les périodes habituellement consécutives de PFMP pour s'adapter au fonctionnement d'une entreprise ou d'une entité dont l'activité est perturbée par la crise sanitaire. Ce fractionnement peut intervenir, y compris lorsque la réglementation prévoit un nombre minimal de semaines consécutives pour ces périodes (arrêté du 15 février 2021).

QUE SE PASSERA-T-IL POUR LES ÉLÈVES QUI N'AURONT PAS PU RÉALISER TOUTES LES SEMAINES DE PFMP REQUISES POUR L'OBTENTION DE LEUR DIPLOME À LA SESSION 2021

La réalisation du nombre de semaines de PFMP requis par le référentiel du diplôme reste une exigence vers laquelle il faut tendre **dans toute la mesure du possible**. Toutefois, pour tenir compte de la situation des entreprises et organismes d'accueil qui peuvent voir leur activité économique réduite ou suspendue en fonction de leur secteur professionnel du fait de la crise sanitaire, une dérogation permet aux élèves et stagiaires de la formation continue de se présenter à leur examen avec un seuil minimal de PFMP réalisé adapté.

Pour les candidats sous statut scolaire, les durées de PFMP exigées pour l'examen sanctionnant l'obtention du diplôme sont réduites de la façon suivante au titre de la session 2021 (décret n°2021-161) :

- **Baccalauréat professionnel** : 10 semaines pour le cursus en 3 ans, 8 semaines pour le cursus en 2 ans et 5 semaines pour le cursus en 1 an ;
- **Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)** et brevet d'études professionnelles (BEP) : 5 semaines pour les cursus en 2 ou 3 ans, 3 semaines pour le cursus en 1 an ;
- **Mention complémentaire (MC)** : la moitié de la durée obligatoire fixée par l'arrêté de spécialité ;
- **Brevet des métiers d'art (BMA)** et diplôme de technicien des métiers du spectacle (DTMS) : la moitié de la durée obligatoire fixée par l'arrêté de spécialité pour le cursus en 2 ans, 4 semaines pour le cursus en un an.

Pour le CAP ou BEP passé en tant que diplôme intermédiaire (DI) aucune diminution n'est prévue puisque ce dispositif de diplomation intermédiaire est supprimé définitivement à compter de cette année 2020-2021 pour les candidats scolarisés en baccalauréat professionnel.

Pour les candidats de la formation professionnelle continue, la durée de référence prévue dans l'annexe PFMP du référentiel du diplôme peut être réduite à l'issue d'un positionnement du candidat. Dans ce cas, la durée totale de la PFMP ne pourra être inférieure à 4 semaines, quel que soit le diplôme visé.

Les éventuelles exigences, imposées par le référentiel du diplôme, de taille, de statut juridique ou de diversification de secteur des structures dans lesquelles doivent se dérouler les PFMP, et qui n'auraient pas pu être respectées, ne seront pas bloquantes pour la session 2021.

La valorisation au titre des PFMP pour la session 2021 de certaines activités des candidats et leur prise en compte pour les épreuves visant l'évaluation de la pratique en milieu professionnel fera l'objet d'une note de service.

PEUT-ON MAINTENIR LA VISITE DE SUIVI DANS LE CADRE DE LA PERIODE DE FORMATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PFMP) ?

Dans la mesure du possible, les visites de PFMP en présentiel sont à privilégier, dans le strict respect du protocole sanitaire et des dispositions particulières que les structures d'accueil ont elles-mêmes mises en place. En effet, la circulaire n° 2016-053 du 29-3-2016 précise que "les visites de suivi [par l'enseignant référent] visent à s'assurer du bon déroulement de la période, à affiner ou recadrer, le cas échéant, les objectifs de formation et à faire le point sur les activités de l'élève". La visite in situ reste donc un temps essentiel pour s'assurer du bon déroulement de la PFMP et pour vérifier que les activités des élèves sont conformes aux objectifs fixés.

Dans cette même logique, il est recommandé de maintenir les visites d'évaluation formative en présentiel pour réaliser le bilan de la PFMP avec le tuteur et l'élève.

Si toutefois les conditions ne sont pas réunies pour permettre que ces différents temps d'échanges se tiennent en présentiel, il sera possible de les organiser à distance.

LES HOTELS D'APPLICATION AU SEIN DES LYCÉES HOTELIERS PEUVENT-ILS RESTER OUVERTS ?

Les hôtels d'application intégrés au sein des lycées hôteliers peuvent rester ouverts à la condition de respecter strictement le protocole défini par le décret n°2020-1310 et dans les contextes où l'accueil est permis.

LES RESTAURANTS D'APPLICATION AU SEIN DES LYCÉES PROFESSIONNELS PEUVENT-ILS RESTER OUVERTS (DANS LES CONTEXTES OU L'ACCUEIL EST PERMIS) ?

Du fait de l'impossibilité d'accueillir une clientèle extérieure à l'établissement, les restaurants d'application sont fermés au public mais pourront cependant construire en interne des scénarios pédagogiques adaptés permettant le maintien de leur fonctionnement (élèves ou professeurs clients, vente en ligne...).

QUELLES SONT LES RECOMMANDATIONS POUR LES PERSONNELS VULNÉRABLES ?

Les agents considérés comme vulnérables sont ceux précisés dans la liste définie par le décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Afin de garantir la protection du secret médical, l'appartenance à l'une de ces catégories est établie par la production d'un certificat médical établi par le médecin du travail ou le médecin traitant.

Sur la base de ce certificat, l'agent est placé en télétravail, pour l'intégralité de son temps de travail.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur (inspecteur de l'Éducation Nationale, chef d'établissement, chef de service) de déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique.

Selon la circulaire du 16-11-2020 relative à la prise en compte de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 dans les services et les établissements du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports parue au Bulletin officiel n°45 du 26 novembre 2020, ces personnels vulnérables préviennent, à leur initiative, leur responsable hiérarchique (inspecteur de l'éducation nationale, chef d'établissement, chef de service), en vue de bénéficier des mesures de protection renforcées.

Il n'est pas justifié de demander un certificat médical de reprise.

Si l'employeur estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, celui-ci est alors placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, **l'employeur doit saisir le médecin du travail**, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements

de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.

Ces mesures sont :

- L'isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ;
- Le respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide) ;
- L'application des mesures de protection susmentionnées à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant administratif notamment) ;
- L'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
- Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ afin de garantir le respect de la distanciation physique, lorsque les horaires de travail habituels de l'agent ne permettent pas, compte tenu des moyens de transport qu'il utilise, le respect de cette distanciation au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- La mise à disposition par l'employeur, si les moyens de transport habituellement utilisés par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail l'exposent à des risques d'infection par le virus SARS-CoV-2, de masques à usage médical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

CAPPEI et VAEP

De nombreux collègues attendaient des précisions sur la procédure à suivre pour présenter la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience Professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive) pour l'obtention du CAPPEI

Une circulaire, parue au BO n° 10 du 11 mars 2021 apporte des éclairages.

La possibilité de présenter la VAE est reportée d'une année. Elle est mise en œuvre « **à compter de la rentrée 2021 pour la session 2022** ».

Le parcours de la VAEP se déroulera en plusieurs étapes et se déroulera sur une année scolaire. Plus d'informations dans [la circulaire](https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo10/MENE2101543C.htm). <https://www.education.gouv.fr/bo/21/Hebdo10/MENE2101543C.htm>

Les candidats désirant se présenter à l'obtention du CAPPEI par la voie de la VAEP doivent justifier de cinq ans d'exercice en tant qu'enseignant dont trois ans à temps complet dans les domaines de l'enseignement adapté et de la scolarisation des élèves en situation de handicap.

Rappelons que le SNETAA-FO n'a eu de cesse d'œuvrer depuis 2017, date de la création du CAPPEI, pour que les collègues qui enseignent en SEGPA et EREA depuis de nombreuses années, puissent passer cette certification par la validation des acquis de l'expérience professionnelle. C'est une belle victoire remportée par notre syndicat.

La mise en place de cette procédure à compter de la rentrée 2021 pour la session 2022 est une bonne nouvelle pour les personnels enseignant dans ces structures mais les mesures transitoires quant à la rémunération à titre provisoire de l'indemnité de fonctions particulières (Décret n° 2017-966 du 10 mai 2017) prennent fin en 2021. Nombreux collègues, faute d'avoir pu présenter la certification par VAEP à la Session 2021, vont avoir à subir une perte de rémunération à compter du 1er septembre 2021.

Les collègues concernés par cette VAE ne doivent pas avoir à subir les conséquences de ce report de calendrier par une perte de rémunération. Le SNETAA-FO exige que le versement de l'IFP « à titre transitoire » (décret 2017-964 du 10 mai 2017) soit également prolongé d'une année permettant ainsi à ces collègues de présenter convenablement, cette VAE.

En Bref !

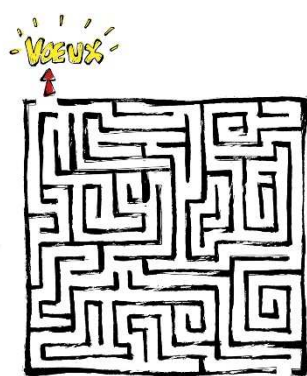
CAPA révision de l'appréciation finale - PPCR

Cette CAPA a eu lieu le 30 mars.

De plus en plus de collègues sont mécontents du déroulement de leur rendez-vous de carrière, de leur appréciation finale mais de moins en moins vont jusqu'au bout de la procédure. Cette année seulement 3 dossiers soit environ 1% des collègues concernés par le rendez-vous de carrière. La lourdeur de la procédure, la prise de conscience de l'inutilité de la démarche, l'impression de se battre « contre des moulins à vent » en sont sûrement la raison.

Les syndicats qui ont permis la mise par en place du PPCR par leur vote au CTM, continuent dans leurs déclarations à y voir une amélioration dans le déroulement des carrières des enseignants.

Vous pouvez lire la déclaration du SNETAA-FO [ici](http://snetaatoulouse.fr/media/declaration-du-snetaa-30-mars-2021.pdf) : <http://snetaatoulouse.fr/media/declaration-du-snetaa-30-mars-2021.pdf>



LE SYNDICAT, FIL D'ARIANE
DE VOTRE MUTATION

INTER :

Si vous avez participé au mouvement INTER académique et que vous n'êtes pas satisfait de votre affectation (ou votre non mutation) il est encore temps de déposer un recours auprès du Ministère. Vous avez 2 mois après la publication du résultat pour déposer ce recours.

Si vous êtes dans ce cas n'hésitez pas à nous contacter pour que nous vous accompagnons dans cette démarche

INTRA :

De nombreux collègues nous ont contactés pour être aidés lors de la saisie des vœux et calcul du barème. Si vous avez participé à ce mouvement il n'est pas trop tard pour nous faire parvenir votre dossier mutation même si la saisie des vœux et le retour des confirmations des demandes sont terminés.

Cette année pour ce mouvement 203 postes vacants ont été affichés sur SIAM pour 86 « entrants » suite au mouvement INTER académique. Ce phénomène s'accroît d'année en année et devient inquiétant. Dans beaucoup de disciplines il restera des postes vacants après le mouvement INTRA.

Prochaines CAPA :

CAPA révision d'appréciation finale des CPE + avancement d'échelon : lundi 26 avril 14h

CAPA avancement d'échelon PLP : jeudi 29 avril 14h

CAPA Titularisation + refus temps partiel PLP + BOE : jeudi 8 juillet 14h