

Une réforme pour réduire encore les moyens de la voie professionnelle

Le SNUEP-FSU dénonce fermement la réforme Blanquer de la voie professionnelle. A Bordeaux nous avons organisé de nombreuses rencontres dans les établissements pour alerter sur les conséquences de cette réforme : suppressions de postes et dispositifs nocifs au quotidien pour les élèves et pour les professeurs.

Plusieurs indicateurs nous montrent que cette « réforme » a été conçue pour faire des économies sur les dos des élèves. Et une fois de plus, les personnels et les élèves vont payer le prix fort d'une réforme injuste et précipitée.

Le SNUEP-FSU a appelé les collègues à se mobiliser contre cette réforme dès le mois de septembre, notamment par la grève. Il a voté **contre** les arrêtés instituant de nouvelles grilles horaires en CAP et Bac pro. Ces arrêtés constituent la colonne vertébrale de la réforme. Ils actent la réduction drastique des heures disciplinaires pour les élèves, l'augmentation des heures d'accompagnement personnalisé et imposent les dispositifs que sont le chef d'œuvre et la co-intervention.

Lors des instances académiques (CTA) et départementales (CTSD), la FSU a exprimé sa totale opposition à cette réforme et en particuliers à ces grilles horaires.

Au prétexte d'autonomie, le ministère s'affranchit de ses responsabilités en donnant des consignes organisationnelles extrêmement vagues dont certaines renforcent la confusion.

Les baisses de dotation horaire globale poussent des chefs d'établissements à regrouper des sections entières. La répartition des moyens dans ces classes s'opère dans la plus grande confusion, générant tensions et désarroi dans les équipes pédagogiques.

Ces nouvelles grilles horaires vont fortement dégrader les conditions de travail des enseignants et les conditions d'études des élèves. Elles renforcent aussi l'autonomie des chefs d'établissement en les laissant décider des suppressions de postes localement. Et cela ne va que s'aggraver sur les 3 ans de mise en œuvre de la « réforme » !

Maintenant que les élections professionnelles sont passées et les belles phrases de la campagne électorale rangées dans les tiroirs sombres de la compromission, le SNUEP réaffirme sa forte opposition à ces grilles et appelle les personnels à ne pas laisser faire et à agir dans les établissements, dans les assemblées générales et dans toutes les instances.

Vous avez dit « autres enseignants » !!!

Une fois encore, sous ce ministère, les professeurs de lycée professionnel, ces fameux « autres enseignants » de la campagne télévisuelle du ministre, sont fortement attaqués dans leur statut. L'objectif du ministre semble être l'annualisation des services des professeurs de lycée professionnel pour qu'ils interviennent auprès des apprentis au détriment de leurs élèves sous statut scolaire. **Le SNUEP-FSU s'oppose à cette remise en cause de nos statuts.**

"Vive le lycée professionnel', vraiment?" : la réponse de deux enseignants à Blanquer : article du JDD à [télécharger ici](#).

Conseil académique de l'EN (CAEN) – 5 février 2019

Le CAEN s'est réuni le 5 février au rectorat de Bordeaux, il a été présidé par le Recteur et le vice-Président de la Région responsable de l'Education.

Vu la densité de ce numéro et l'importance de ce CAEN, on reviendra sur ce point dans notre prochain numéro. Mais ce qui est sûr, c'est que seules trois organisations sont intervenues pour parler la voie professionnelle sous statut scolaire : CGT, FSU et FCPE !

Compte Rendu CAPA Avancement accéléré du 5 février 2019

En ouverture de cette CAPA, seules 2 organisations syndicales, dont la vôtre, ont procédé à une déclaration liminaire (à consulter sur notre site). Nous avons pu assister lors de la lecture de celle du Snetaa-Fo, à une grande tentative d'explication sur la baisse des moyens en Lycées Professionnels, non imputable, pour cette organisation, à la « réforme de la voie professionnelle » avec son lot de restrictions horaires, mais aux effectifs élèves insuffisants ! Les PLP apprécieront !!

Lors de cette CAPA nous avons à nous prononcer sur le tableau d'avancement accéléré pour le passage au 7^{ème} et au 9^{ème} échelon de la classe normale des PLP. En effet, 30% des promouvables peuvent bénéficier de cette accélération d'une année. Nous avons bien entendu dénoncé ce pourcentage trop faible, en inéquation avec la qualité des pratiques enseignantes.

Pour le passage au 7^{ème} échelon, 20 collègues sur 69 ont obtenu cette promotion ; 35 collègues sur 117 pour le passage au 9^{ème} échelon.

Le classement des candidats s'effectue suivant des critères précis, avec une attention particulière apportée au respect de l'équilibre femme/homme dans le choix des promus. Ainsi le premier discriminant est l'avis du Recteur, le second l'ancienneté dans le grade du corps des PLP et le troisième, l'âge.

Tous les promouvables avec un avis « excellent » du recteur ont été promus ; 15 au 7^{ème} échelon et 23 au 9^{ème} échelon. Par contre, l'administration a proposé aux différentes organisations syndicales de promouvoir des collègues, dès lors que l'avis recteur n'était pas « excellent », en rajoutant un discriminant qui tient compte du nombre de promus par discipline. Pour le SNUEP-FSU, que Madame la DRH propose d'ajouter des critères de discipline sonne comme un cinglant désaveu de nos évaluateurs et en particulier du corps d'inspection. En effet, si elle trouve nécessaire de devoir rétablir un peu d'équité pour nos collègues, c'est bien que les évaluations des rendez-vous de carrière ne l'ont pas permis.

Le SNUEP-FSU ne peut accepter que les règles soient ainsi modifiées au mépris de celles qui existent. Il faut modifier les règles si elles ne conviennent pas mais ne pas les changer en « cours de route » ou les ignorer ! Nous avons donc demandé que seul le classement à partir des 3 discriminants soit retenu. Ainsi pour le 7^{ème} échelon nous avons obtenu que cette règle soit respectée par contre concernant le 9^{ème} échelon l'administration a obtenu à la majorité, que le poids des disciplines soit pris en compte. Et de ce fait, nous ne sommes pas en mesure d'expliquer clairement aux collègues pourquoi un promuable avec 17 ans d'ancienneté ne passe pas alors qu'un autre avec 13 ans est promu.

Contrairement aux autres années, les décimales restantes pour atteindre les 30% n'ont pas été utilisées pour promouvoir un ou deux collègues supplémentaires, un décret récent imposant de les conserver pour les cumuler avec les restes des années suivantes. On vit vraiment dans un drôle de monde !

Le Conseil supérieur de l'éducation vote contre le projet de décret sur la modulation de la durée du CAP.

Le CSE du 6 février 2019 a voté contre le projet de décret permettant de moduler la durée du CAP : 7 voix contre, 4 pour et 45 abstentions. "Le parcours en 3 ans risque de se mettre en place à moyens constants", redoute notamment le Snuep.

Un projet de décret et un projet d'arrêté relatifs au contrôle pédagogique des formations par apprentissage ont été largement rejetés par les organisations syndicales (0 pour, 24 contre et 31 abstentions pour le projet de décret ; 7 pour, 26 contre et 24 abstentions pour le projet d'arrêté).

Un projet de décret et un projet d'arrêté introduisant la possibilité pour les élèves préparant des diplômes professionnels d'effectuer l'ensemble de leur PFMP à l'étranger ont été adoptés.

RENTREE 2019 : ÉCONOMIES EN VUE DANS LES SEGPA

Dijon, Paris, Limoges... le nombre d'académies annonçant une diminution des dotations pour la rentrée 2019 dans les SEGPA (sections d'enseignement général et professionnel adapté) ne cesse de croître ! Cette baisse des moyens se traduit par des suppressions de postes et une dégradation des conditions d'enseignement. L'inclusion des élèves de Sixième en classe ordinaire se développe rapidement sans réflexion sur les conditions de leur réussite scolaire. Dans les ateliers, le nombre d'élèves augmente.

Pourtant, dans leur format actuel, les SEGPA sont des structures qui permettent des parcours scolaires adaptés pour des élèves en difficulté.

Sans offre de formation correspondant à leurs besoins et avec des conditions d'études dégradées, quel avenir réserve-t-on aux élèves de ces sections ? Les dispositifs ULIS (unités localisées pour l'inclusion scolaire, pensées pour les élèves en situation de handicap) ne peuvent se substituer aux classes de SEGPA car ils ne concernent pas les mêmes publics. L'inclusion à marche forcée est génératrice d'échec.

En rognant ainsi sur les moyens accordés aux SEGPA, dans le cadre d'un budget contraint, l'institution enlève encore des moyens à une structure accueillant des élèves en grandes difficultés.

Le SNUEP-FSU, le SNPI-FSU, le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUipp-FSU dénoncent ces restrictions de moyens, néfastes pour les jeunes en grande difficulté scolaire. Ils revendiquent le maintien, partout où elles existent, des structures SEGPA dès la Sixième, avec les moyens prévus réglementairement et un maximum de 16 élèves en classe entière et 8 en atelier.

Rapport de l'inspection générale concernant l'organisation des Segpa

Conforter le rôle du directeur-adjoint en charge des Segpa, harmoniser les objectifs des différents corps d'inspection intervenant dans ces sections ou encore mieux évaluer l'inclusion afin de la favoriser : voici quelques-unes des préconisations issues d'un rapport de l'Igen sur le bilan des Segpa. Si la mission observe que les élèves de troisième Segpa poursuivent de plus en plus leurs études, notamment en CAP et en baccalauréat professionnel, elle note néanmoins que cette voie est encore vue, par les familles et les enseignants, comme "un espace scolaire de relégation".

Les élèves de Segpa sacrifiés au nom d'un collège "plus inclusif" est le titre d'un article de Mariane publié le 6 février 2019 : à [télécharger ici](#)

GT BAREME INTRA DU 7 FEVRIER 2019

Depuis très longtemps, les 3 syndicats de la FSU demandent la mise en place d'un barème équilibré prenant en compte toutes les situations. Cette année le barème du mouvement de la phase inter est plus équilibré que celui que nous avons ces dernières années et nous sommes satisfaits que la DGRH demande aux académies de le respecter à la phase intra. L'augmentation des points pour la « part commune » à l'ensemble des candidats, à savoir l'ancienneté de poste va dans le bon sens. Par contre, nous regrettons qu'aucune clause de sauvegarde n'ait été mise en place pour les stagiaires qui n'auraient pas joué leurs 50pts IUFM lors des 2 dernières années ; cette année les points IUFM sont réduits à 10 points pour tous.

Bien sûr, des spécificités académiques demeurent. Cette année une bonification pour le département 47 sera mise en place. Cette bonification, proposée par l'administration a pour but de réduire le nombre de postes vacants ou ceux obtenus mais non occupés (dispo, révision d'affectation...) dans le département du Lot et Garonne. Cette bonification est une « prime au départ » et sera mise en place pour une expérimentation de 3 ans avec clause de sauvegarde. Elle concernera tous les personnels affectés à titre définitif, avec 5 ans de service continu dans le même établissement et ce à partir du 31/08/2019. Nous ne sommes pas opposés à cette bonification mais nous restons sceptiques sur son efficacité. Une expérience similaire a déjà été menée par le passé, pour les départements 24 et 47 et ne s'est pas avérée efficiente.

D'autre part, jusqu'à l'an dernier des dossiers médicaux hors BOE, sociaux ou RH pouvaient bénéficier de 900 pts de bonification. Il est désormais impossible pour les académies d'avoir, pour ces situations dites « priorités non légales », des bonifications supérieures à la plus petite bonification prioritaire (20 pts : vœu préférentiel) c'est pourquoi cette bonification passera à 19 points et ne sera donc plus que symbolique. Attention, cela ne veut pas dire qu'il ne faut plus déposer de dossier ! Cette bonification, même si elle ne permet pas d'obtenir le poste visé, aura l'intérêt de montrer qu'un regard bienveillant devra être apporté à ces personnels vulnérables. Nous veillerons, comme toujours que cela se fasse dans les règles du mouvement.

Après les résultats définitifs de l'inter, au plus tard le vendredi 1^{er} mars, il sera l'heure de penser aux mutations intra. Le serveur SIAM pour l'académie de Bordeaux sera ouvert du mardi 12 mars au lundi 25 mars 2019. Nous vous apporterons, bien sûr, plus d'informations en temps voulu.

2^{ème} heure supplémentaire "non-refusable" :

Quel est l'objectif du MEN ?

Avec la création de cette 2e heure supplémentaire, le MEN espère compenser en moyens d'enseignement la suppression de 2 085 postes dans le second degré à la rentrée prochaine. Un poste supprimé équivaut à 18 heures de service hebdomadaire en moins, soit le temps de service d'un titulaire du Capes. La suppression de 2 085 postes devra être « compensée » (sic) par 37 530 heures supplémentaires hebdomadaires (2 085 multiplié par 18), selon les calculs effectués par AEF info et confirmés par le MEN.

Installation de la Commission consultative paritaire académique (CCPA)

Suite aux résultats des élections professionnelles, la Directrice des ressources humaines a procédé à l'installation de la CCPA le 6 février 2019. Cette instance formule des avis concernant le parcours professionnel des collègues **non-titulaires**. Parmi les quatre représentants du personnel, deux reviennent à la FSU et Armelle Chagnaud siège au nom du SNUEP. Nous tenons à la remercier pour son travail et sa détermination. Nous informons tous les contractuels que la FSU est représentée dans toutes les commissions de réforme départementales.

CTSD de Dordogne - 4 février 2019

La FSU-Dordogne avec ses 4 syndicats, SNES, SNEP, SNUEP et SNUIPP, majoritaire dans le département de la Dordogne, ont décidé de boycotter le CTSD pour exprimer leur opposition aux réformes actuelles et au mépris à l'égard de notre profession. Initialement prévu le 29 janvier, le 1^{er} CTSD 2nd degré s'est donc tenu, avec ses nouveaux élus le 4 février 2019.

Après les lectures des déclarations liminaires (extrait déclaration FSU ci-après), nous avons pu interroger l'administration sur différents points et en particulier sur les modifications concernant les DGH reçues le matin même du CTSD. A savoir, moins 18h au LP de Thiviers qui s'expliquent par des moyens pris sur le 1^{er} degré pour l'UPE2A. Les HSA en plus dans 2 établissements ont été demandées par les chefs d'établissements : + 9,25 HSA au LP Pré de Cordy et + 2 HSA au LP Léonard de Vinci. Une bonne nouvelle, 30 HSA transformées en Heures Postes à l'EREA de Trélissac pour répondre aux besoins.

Comme nous l'a précisé M. l'Inspecteur, les discussions entre les établissements et l'inspection d'académie sont toujours possibles et que nous, PLP, nous serons accompagnés dans la mise en place de la « réforme ». Nous devrions donc être rassurés et pourtant c'est loin d'être le cas puisque les TRMD que nous avons déjà pu voir, sont très éloignés des grilles !!

Concernant les 3^{ème} prépa-métier, dont le texte n'est toujours pas connu, l'administration précise que des ajustements pourraient intervenir d'ici le mois juin si cela s'avérait nécessaire. Trop tard pour créer ou préserver des postes... Il en est de même pour le chef d'œuvre en CAP. Il faut rappeler que lors du CTA l'ensemble des syndicats a dénoncé la « non dotation » des dédoublements sans condition de seuil.

Enfin, concernant la 2^{ème} HSA « non refusable », malgré le vote en contre, M. L'inspecteur semble n'avoir aucun doute sur sa mise en place à la prochaine rentrée.

Déclaration FSU : *« La situation des LP en Dordogne nous préoccupe : en promouvant le modèle d'apprentissage et en réduisant de manière drastique les heures d'enseignement disciplinaires dispensées aux élèves, cette réforme n'aura pour conséquence que de creuser encore le fossé entre les différentes classes sociales et de priver les plus fragiles d'une école à laquelle ils n'ont pas moins droit que les autres. Nous sommes habitués aux financements améliorés lors des annonces de réformes importantes, d'où une DGH augmentée, là où les réponses des années passées aux mêmes demandes n'étaient pas entendues. Qu'en sera-t-il dans 1, 2 ou 3ans lorsque la réforme territoriale sera passée et que la Région imposera son rythme aux formations d'apprentis ?*

M. le ministre était dans notre département pour inaugurer le campus des métiers du cuir, textile, mode et luxe au lycée professionnel de Thiviers illustre nos inquiétudes en faisant la seule promotion de l'apprentissage.

Les dotations pour les LP du 24 à la rentrée 2019 semblent à première vue satisfaisantes mais il faut y regarder de plus près. En effet, la mise en place de la réforme et en particulier la co-intervention et le chef d'œuvre pour des classes à 2, 3 voire 4 spécialités nécessitent beaucoup d'heures enseignants et ce sera au détriment des dédoublements donc de la qualité de l'enseignement.

Nous nous interrogeons sur la baisse des moyens alloués à la SEGPA de l'EREA de Trélissac et du nombre d'HSA à la SEP de Nontron qui pour nous est déraisonnable (presque 3,5h par ETP).

De plus, la très grande autonomie laissée aux établissements pour ne pas dire au chef d'établissement, nous inquiète particulièrement. Certaines propositions de TRMD qui nous sont parvenues sont affolantes ; absence de dédoublement de l'AP en CAP, heures de « chef d'œuvre » proposées en classe entière avec plusieurs spécialités, heures de co-intervention en classes à double niveau et plusieurs spécialités.... Et la liste n'est malheureusement pas exhaustive.

Enfin, dans les documents du CTA apparaissait la création d'une double structure UPE2A au LP de Thiviers mais aucun moyen ne semble y être affecté. Qu'en est-il ? Nous ne pouvons parler de cet établissement sans parler du regroupement avec Le LP Chardeuil qui bien sûr fait naître chez nous de nombreuses interrogations. Nous ne pensons pas que c'est avec une direction à 17km que le LP Chardeuil pourra augmenter ses effectifs et son attractivité, bien au contraire.

Ces moyens ne nous font pas oublier la destruction sémantique que nous vivons sur ce secteur depuis plusieurs années et qui vide littéralement nos LP. Cette réforme s'accompagne de la destruction d'un savoir général (moins 11,6% de lettre-histoire, -7% de LV1, -25% de LV2, -6,25% d'EPS, de -7 à -9% en science pour le bac pro), ce que la FSU, première organisation syndicale de l'enseignement, dénonce depuis 25 ans. Pour faire un citoyen éclairé, libre de ces choix, il faut une culture la plus large et la plus longue possible. »