

## CHSCT : Réforme de la voie professionnelle et risques psycho-sociaux

La voie professionnelle subit une baisse importante des horaires d'enseignements généraux, la mise en œuvre des familles de métiers en Seconde et le co-enseignement. La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est contestée à l'Éducation nationale comme dans l'enseignement agricole sur l'ensemble des volets orientation, formation, certification.

Le CHSCT MEN a confirmé que la réforme de la voie professionnelle présente de graves dangers sur la santé physique, mentale et sociale des personnels. Le lien ci-dessous permet de télécharger le dossier de synthèse déposé par la FSU lors des travaux du CHSCT du 5 septembre 2019 :


[RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE ET RISQUES PSYCHO-SOCIAUX](#)

## CTMEN du 17 septembre 2019 : Extraits de la déclaration de la FSU

[...] La reconnaissance salariale, des qualifications et de l'engagement professionnel quotidien des personnels méritent mieux que l'effet d'annonce en trompe-l'œil du ministre sur l'augmentation de 300 euros. Il ne s'agit que des mesures de carrière décidées avant l'arrivée du gouvernement actuel, retardées d'un an par ce dernier et dont la moyenne annoncée cache des disparités importantes....

Pour la FSU, il faut commencer par le dégel de la valeur du point d'indice pour rattraper les 10 points de pouvoir d'achat perdu sur la période, poursuivre le travail de revalorisation des carrières et des grilles indiciaires, sans oublier de revaloriser les régimes indemnitaires pour les rapprocher de la moyenne interministérielle afin de reprendre le mouvement d'intégration des indemnités dans le traitement entamé par le transfert primes-points du protocole PPCR...

Dans la voie professionnelle, le CHSCT ministériel a confirmé l'alerte sociale déposée par la FSU sur les impacts psycho-sociaux liés à la réforme. Au-delà de la charge accrue de travail, l'ensemble des dispositifs va avoir de lourdes conséquences sur la santé physique, mentale et sociale des personnels. Pour la FSU, il est inacceptable que le ministère, selon sa très mauvaise habitude, n'ait pas réalisé une étude d'impact en amont de cette réforme. Lors des CHSCT, à tous les niveaux, le ministère ou les autorités déconcentrés ne proposent quasiment jamais de mesures urgentes pour remédier aux problèmes dénoncés. Lors de ce CHSCTM, a été voté à la majorité un avis favorable à l'abandon de cette réforme et à la mise en place de véritables concertations pour renforcer l'enseignement professionnel public. La FSU attend une réponse ministérielle à celui-ci.

|  |   |
|--|---|
|  <p>LE SYNDICAT<br/>DE L'ENSEIGNEMENT<br/>PROFESSIONNEL<br/>PUBLIC</p> <hr/> <p>Mémento<br/>du<br/>CONSEIL D'ADMINISTRATION</p> | <p><b>Conseil d'administration :</b><br/><b><u>Mémo CA-Septembre 2019</u></b></p> |
|--|---|

## Affectation sur un poste d'adaptation

La Circulaire [à télécharger](#) sur notre site, l'accès à l'application EMPREA se fait en utilisant le lien suivant : <https://portailrh.ac-bordeaux.fr/emprea2/> du 30 septembre 2019 au 5 novembre 2019.

## Le CTMEN du 17 septembre 2019 vote contre les textes sur la formation continue et les expérimentations

■ Le CTMEN s'est prononcé contre le projet de schéma directeur pluriannuel de formation continue. La FSU, le Snalc, la CGT et FO ont voté contre, quand l'Unsa et la CFDT ont voté pour.

Pour la FSU, ce texte ne reprend pas les ambitions qui sont annoncées d'une réelle formation continue de qualité pour tous les personnels. [...] C'est une formation centrée sur les besoins de l'institution et l'accompagnement des réformes où la demande des personnels est insuffisamment prise en compte.

En plus rien n'est dit du financement réel de la formation continue ni sur les moyens concrets donnés pour le remplacement des personnels qui s'absenteraient pour participer à une action de formation continue.

■ Le CTMEN a aussi rejeté deux projets de décrets précisant le cadre des expérimentations pédagogiques, cadre modifié par la loi "pour une école de la confiance".

La FSU dénonce le fait que ce soit le ministre qui arrête les orientations de l'expérimentation et le risque que les équipes ne puissent mettre en œuvre les expérimentations qu'ils souhaiteraient.

Le vote était unanimement défavorable, donc un CTMEN sera de nouveau convoqué pour étudier des projets de décret sur ce sujet.

## PPCR : rendez-vous de carrière

Comme nous l'avons indiqué au Bulletin académique n°263, un arrêté relatif à la mise en œuvre du rendez-vous de carrière des personnels enseignants, d'éducation et des psychologues du ministère chargé de l'éducation nationale apporte deux modifications importantes :

- Le calendrier du rendez-vous de carrière est notifié à l'agent au plus tard « *quinze jours calendaires* » au lieu d'un « mois ». Il est précisé que « *ce délai de notification ne peut être compris dans une période de vacance de classe.* »
- Dans tous les cas le compte rendu est notifié à l'agent qui peut, dans un délai de « *quinze jours calendaires* », formuler des observations par écrit dans la partie du compte-rendu réservée à cet effet.

**Ce qu'en pense le SNUEP :** ces modifications ne vont pas dans le bon sens car elles réduisent le temps de préparation et aussi le temps pour formuler des remarques et des observations concernant le rapport conjoint de l'inspecteur et du chef d'établissement.

En cas de contestation de l'avis RECTEUR (pour ceux qui ont eu le RDV l'an dernier) le recours est à adresser à [ce.dpe@ac-bordeaux.fr](mailto:ce.dpe@ac-bordeaux.fr) (copie au SNUEP FSU) dans un délai de 15 jours.

**Pour info :** l'an dernier sur 14 recours 9 ont abouti.

## Modification de labellisation des campus des métiers

Un décret modifie les modalités de labellisation des campus des métiers et des qualifications. Ainsi, le processus d'examen des candidatures sera simplifié. Ce texte précise que les projets de campus des métiers et des qualifications sont examinés par des experts ayant une "*compétence dans le domaine de l'éducation ou dans celui de l'économie*". La labellisation pourra prévoir une mention "*excellence*" pour les campus des métiers et des qualifications les plus "*ambitieux*". Nous reviendrons sur

## Loi Avenir professionnel : un décret crée 11 CPC pour les diplômes professionnels de l'État et encadre leur fonctionnement

Dans le cadre de l'application de la loi « Avenir professionnel », le gouvernement vient de publier le "[décret n°2019-958](#) du 13 septembre 2019 instituant les CPC (commissions professionnelles) consultatives chargées d'examiner les projets de création, de révision ou de suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État" [Journal officiel du dimanche 15 septembre].

Les 11 CPC (contre 14 précédemment) couvrent les champs suivants :

- "Agriculture, agroalimentaire et aménagement des espaces" (l'organisation administrative et matérielle de cette commission est assurée par le ministère chargé de l'Agriculture) ;
- "Arts, spectacles et médias" (ministère de l'Éducation nationale) ;
- "Cohésion sociale et santé" (ministère chargé des Solidarités) ;
- "Commerce" (ministère chargé de la Formation professionnelle) ;
- "Construction" (ministère chargé de la Formation professionnelle) ;
- "Industrie" (ministère de l'Éducation nationale) ;
- "Mer et navigation intérieure" (ministère chargé de la Mer) ;
- "Mobilité et logistique" (ministère de l'Éducation nationale) ;
- "Services aux entreprises" (ministère chargé de la Formation professionnelle) ;
- "Services et produits de consommation" (ministère de l'Éducation nationale) ;
- "Sport et animation" (ministère des Sports).

**A noter que le nombre d'Opcv correspond au nombre de CPC pour permettre aux branches professionnelles, et plus précisément aux organisations patronales, de façonner les référentiels professionnels.**

## Une proposition de loi vise à obliger les apprentis à travailler dans leur entreprise après l'obtention du diplôme

Une [proposition de loi](#) a été déposée par une députée LR cosignée par une trentaine d'autres députés. Elle consiste à instaurer une obligation pour les apprentis de travailler un certain temps pour l'entreprise qui les a formés une fois leur diplôme obtenu.

Important de constater ici que l'obligation ne concerne que l'apprenti car un article de cette proposition de loi prévoit qu'"au terme du contrat d'apprentissage, et sur **proposition de l'employeur**, l'apprenti, ayant été formé au sein d'une entreprise, se **doit** en retour d'occuper un emploi, en qualité de travailleur diplômé, durant un délai en proportion du temps effectué dans l'entreprise formatrice". Les alinéas suivants précisent que "l'employeur se réserve le droit de ne pas donner suite après la formation de l'apprenti" et que "le temps dû à l'entreprise est déterminé par décret en Conseil d'État".

Cela revient à obliger un salarié qualifié à demeurer dans une entreprise alors qu'il envisage de développer ses compétences et ses ressources ailleurs. Les promoteurs de l'apprentissage sont prêts à tout !

**Stage de formation : Le SNUEP-FSU Bordeaux organise un stage de formation syndicale ouvert à tous les Secrétaires locaux PLP le mardi 5 novembre 2019 au LYCÉE Anatole de Monzie 12 Cours Gambetta 33430 Bazas. La demande doit être déposée au secrétariat du proviseur un mois à l'avance, donc le 5 octobre 2019.**

## CAPPEI : résultats par départements.

| - Source enquête CAPPEI<br>21/06/2019<br>- 85 départements ont<br>renseigné l'enquête<br>- Session 2017-2018 | Candidats sans<br>mesure dérogatoire |                 | Candidats du 2nd<br>degré sur poste ASH |                 | Candidats titulaires<br>du 2 CA-SH |                 | Tous candidats     |                 |
|--|--------------------------------------|-----------------|---|-----------------|------------------------------------|-----------------|--------------------|-----------------|
|  | Réussite<br>CAPPEI                   | Nb de<br>candid | Réussite<br>épr 1                       | nb de<br>candid | Réussite<br>épr 3                  | nb de<br>candid | Réussite<br>CAPPEI | nb de<br>candid |
| 024 DORDOGNE   |                                      |                 | 2                                       | 2               | 7                                  | 7               | 9                  | 9               |
| 033 GIRONDE  | 21                                   | 40              | 4                                       | 7               | 24                                 | 33              | 49                 | 80              |
| 040 LANDES   |                                      |                 | 6                                       | 10              | 2                                  | 3               | 8                  | 13              |
| 047 LOT-ET-GARONNE   |                                      |                 |   |                 | 6                                  | 7               | 6                  | 7               |
| 064 PYRENEES-ATL   |                                      |                 | 4                                       | 4               | 6                                  | 8               | 10                 | 12              |
| Total académique   | 35                                   | 67              | 19                                      | 26              | 47                                 | 61              | 101                | 154             |
| Total national   | 935                                  | 1345            | 163                                     | 248             | 499                                | 603             | 1597               | 2196            |

Etant donné que la majorité des collègues concernés étaient des candidats volontaires souvent en exercice dans l'ASH, ce taux de réussite au niveau national est faible (73 %). Mais malheureusement dans notre académie ce taux ne dépasse pas les 66 %.

En plus les résultats varient d'un département à l'autre : taux de réussite est de 100% pour la Dordogne, 61 % pour la Gironde, 62 % pour les Landes, 86 % pour le Lot-et-Garonne et 83 % pour les Pyrénées-Atlantiques. Il est tout à fait anormal de constater une telle disparité d'un département à un autre !!

Le taux de réussite pour les enseignants bénéficiant de la mesure dérogatoire 1 permettant de ne passer que l'épreuve 1 reste faible, ceci laisse à penser que l'expérience de ces collègues dans l'ASH est peu prise en compte dans l'évaluation. De plus le contenu des formations proposées pour cette épreuve est disparate d'une académie à l'autre. Une formation préparant aux exigences de l'épreuve doit être mise en place pour favoriser la réussite de tous les collègues sur poste ASH.

### Apprentissage : un référentiel unique compilant l'intégralité des coûts-contrats

France compétences a mis en ligne le 16 septembre 2019 un [référentiel unique](#) comprenant l'intégralité des coûts-contrats, assorti d'une notice. Les niveaux de prise en charge peuvent être consultés par diplôme ou par branche professionnelle.

Un [décret](#) fixe les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des modalités de financement.

### La circulaire de gestion des AESH

La mise en œuvre de la nouvelle circulaire de gestion des AESH est plus que chaotique. Alors que l'objectif affiché était une augmentation de la rémunération des personnels, l'annualisation du temps de travail prévu dans les nouveaux contrats augmente le temps de service des personnels (environ 80H en plus) sans augmentation de salaire le calcul du temps de travail fait dans certaines académies conduit à une diminution du temps effectif de travail sans augmentation de la rémunération. Dans d'autres, des non-renouvellements de contrats ont eu lieu pour pouvoir financer l'augmentation de la rémunération d'AESH. La mise en place des PIAL conduit à une dégradation des conditions de travail des AESH : éclatement des services sur plusieurs lieux, plusieurs élèves suivis au détriment de la qualité de l'accompagnement. La FSU demande qu'un bilan de la mise en oeuvre de la circulaire de de la création des PIAL soit présenté en CTM avant l'été et rappelle sa demande de création d'un corps de catégorie B pour le recrutement de ces personnels.

**Adhérer en ligne par CB : [Accéder au formulaire](#)**

**Adhérer par chèque(s) ou par prélèvement : le bulletin de syndicalisation ([Word](#) et [PDF](#))**