



ÉDITO d'Éric Jalade



Rassembler la profession, pour la voie professionnelle !

Nous sommes rentrés depuis quelques semaines et le moins que l'on puisse dire, c'est que ce fut tout le contraire d'une « rentrée normale » (pour reprendre l'une des antiphrases habituelles du ministre) - du fait notamment des conséquences de la crise sanitaire, qui continue de peser sur notre quotidien, nullement allégé par des moyens supplémentaires qui ne nous ont jamais été alloués.

Pire, nous commençons à voir les conséquences complètes de la Transformation de la voie professionnelle dans nos établissements (avec les Terminales Bac désormais aussi concernées) – à savoir une multiplication de dispositifs chronophages (co-intervention, chef d'œuvre notamment) qui nous transforment sur une bonne partie de notre service hebdomadaire désormais en profs de « dispositifs » - et ce qui a encore allégé les connaissances et les contenus dispensés à nos élèves.

Souvent, dans nos salles de profs, la fatigue le dispute au désenchantement, parfois au découragement.

Il reste encore des LP, à l'heure où ces lignes sont écrites, où des postes n'ont pas été pourvus depuis la rentrée, notamment en enseignement général, en maths sciences en particulier. Ce n'est pas acceptable, quel manque de considération pour les familles, pour nos élèves et les collègues des équipes concernées !

Les conséquences d'une politique salariale indigne, de conditions de travail de plus en plus dégradées jouent aujourd'hui considérablement sur la faible attractivité de notre profession, où après avoir réduit les recrutements de titulaires, rectorat et ministère ne trouvent plus suffisamment de contractuels pour enseigner dans certaines disciplines ...

Et ce ne sont pas les mesures cosmétiques sur les salaires issues du Grenelle qui vont changer la donne : quelques dizaines d'euros par mois supplémentaires, à partir de février 2022 et seulement jusqu'à l'échelon 9. Autrement dit, 42 % des collègues ne seront pas concernés par cette (toute) petite augmentation ...

La question des salaires des enseignants occupe depuis quelques semaines une grande place dans l'actualité, après les déclarations d'une candidate à l'élection présidentielle – qui a proposé le doublement de nos salaires. Au delà de déclarations de campagne (que l'on peut prendre avec plus ou moins de recul), cela a eu en tout cas le mérite de mettre sur le devant de la scène l'impérieuse nécessité de la revalorisation de nos salaires, immédiate, pour toute la profession, dans la période qui arrive.

Que cette question soit devenue un sujet majeur du début de campagne et que la plupart des candidats doive désormais se positionner à ce propos est évidemment très positif.

Votre section :

SNUEP-FSU TOULOUSE
52 rue Jacques Babinet
31100 Toulouse
<http://toulouse.snuep.fr/>

Permanence : 06.26.19.64.91
Mél : snueptoul@gmail.com

Secrétaires académiques:

Cécile Amalric
Éric Jalade

Trésorier académique :

Grégory Marre

Commissaires paritaires :

Estelle Carrier
Michel Juan
Joëlle Jalabert
Xavier Rayssiguier

Bureau académique:

Cécile Amalric
Agnès Bernadou
Estelle Carrier
Serge Dufau
Joëlle Jalabert
Éric Jalade
Michel Juan
Olivier Maurel
Grégory Marre
Henri Musso
Xavier Rayssiguier
Claudine Seghairia

SNUEP NATIONAL : <http://snuep.fr/>
snuep.national@snuep.fr

ÉDITO	1-2
LE CONGRÈS NATIONAL DU SNUEP-FSU	2
-RDV DE CARRIÈRE : CONTESTATION APPRÉCIATION FINALE DU RECTEUR -LE CHEF D'ŒUVRE SUITE...	3
AESH : LES DOMMAGES COLLATÉRAUX DE L'INSTAURATION DES PIAL(S) OU L'AMBITION DE LA HONTE	4
-RECLASSEMENT AESH : NOUVELLE GRILLE DE RÉMUNÉRATIONS -OUVERTURE DU BAC PRO METIERS DU SPORT	5
-OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES DE SERVICE -HSA : GAGNER DES CACAHUETTES AVEC LES PIROUETTES DU MINISTÈRE	6
INDEMNITÉS	7
UN PLAN D'URGENCE POUR L'ÉCOLE	8
SAUVONS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC SOUS STATUT SCOLAIRE	9-10
RÈGLES CONCERNANT LES PERSONNELS VULNÉRABLES	11
BULLETIN D'ADHÉSION	11-12

Nous publions quelques éléments chiffrés dans ce journal, édifiants sur la dégradation de nos salaires depuis de trop longues années.

Au SNUEP, nous voulons travailler avec vous, avec tous les collègues, pour construire un rapport de forces qui mettra aussi cette question sur le devant de la scène. C'est comme cela que nous regagnerons la reconnaissance de notre travail par le pays, que l'on pourra mieux former nos jeunes, avec un métier à nouveau attractif pour les jeunes diplômés.

Il est temps d'en finir avec cette funeste période marquée par la succession de régressions, de contre-réformes et de remises en cause de nos droits individuels et collectifs !

C'est aussi à cela que le SNUEP FSU entend œuvrer, pour un projet émancipateur et solidaire pour l'école comme pour l'ensemble de la société.

Vous avez toute votre place dans notre syndicat, n'hésitez pas à nous rejoindre et à contacter notre équipe académique.

Nous souhaitons à chacune et à chacun d'entre vous une bonne année scolaire, du courage et de la combativité !

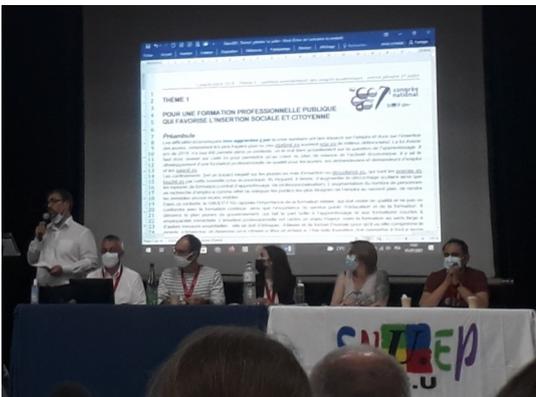
LE CONGRÈS NATIONAL DU SNUEP-FSU

Après deux jours de réunion en distanciel en mars, la deuxième partie congrès national du SNUEP-FSU s'est tenu à Dijon du 29 juin au 2 juillet 2021.

Cinq représentants de l'académie de Toulouse ont fait le déplacement pour discuter des mandats que s'engage à porter le syndicat pour les trois années à venir.

Au programme, des réunions de travail pour étudier les propositions de modifications de textes soumises par les différentes académies, des débats constructifs sur l'avenir de notre syndicat, des échanges avec les responsables des différents syndicats de la FSU et, bien évidemment, des moments de convivialité avec l'ensemble des congressistes.

Ce congrès a également été l'occasion de fêter les 20 ans de notre syndicat avec l'intervention de ses fondateurs.



Les représentant.es de la région Occitanie



Les représentant.es de l'académie de Toulouse

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE : CONTESTATION DE L'APPRÉCIATION FINALE DU RECTEUR

Les appréciations finales données par le recteur dans le cadre des RDV de carrière (6^{ème} échelon et 8^{ème} échelon pour l'avancement accéléré ou 9^{ème} échelon pour le passage à la hors-classe) ont été notifiées dans l'prof le 09 septembre 2021.

ATTENTION : si vous souhaitez « contester » cette appréciation, cela passe par un recours gracieux et il est impératif de respecter des délais courts !!

Marche à suivre :

La notification des avis le 09 septembre fait désormais courir le délai de recours gracieux de 30 jours francs. Ce recours concerne exclusivement l'appréciation finale et non le contenu du compte-rendu, non modifiable. Les agents qui le souhaitent **ont ainsi jusqu'au 11 octobre 2021 inclus** pour formuler cette demande auprès de la DPE, par voie électronique à l'adresse dpe@ac-toulouse.fr copie à stephanie.gentet@ac-toulouse.fr .

Si le recours gracieux n'aboutit pas (refus explicite ou absence de réponse sous 30 jours), il sera possible de demander à ce que le dossier soit étudié en CAPA (là aussi il y a un délai de 30 jours à compter du refus pour faire la demande).

Pour être suivi par les commissaires paritaires du SNUEP-FSU dans cette démarche, **syndiquez-vous** (<https://snuep.fr/nous-rejoindre/nous-rejoindre/>) et mettez le SNUEP-FSU en copie des mails que vous envoyez à la DPE.

LE CHEF D'ŒUVRE SUITE.... CONCERTATION, ORGANISATION, PLANIFICATION.... DU VADEMECUM À LA RÉALITÉ...

Coefficienté 1 à l'examen (moyenne entre la note attribuée en première et la note d'oral attribuée à l'examen), le chef d'œuvre est un projet qui s'articule sur 2 ans intégrant deux heures par semaine partagées à minima entre trois enseignants. L'évaluation finale repose sur un oral de 5 mn suivi de 10 mn de questions face à un jury composé de deux enseignants, un de discipline professionnelle et/ou un qui a suivi le projet.

Les premières épreuves d'oral de chef d'œuvre de CAP se sont déroulées en juin 2021 et nous pouvons d'ores et déjà soulever quelques points/remarques :

- On constate que les heures de chef d'œuvre occupent un volume horaire plus important que certaines de nos propres disciplines. Ainsi, en terminale les élèves ont une demi-heure de technologie par semaine à leur emploi du temps pour les préparer à l'épreuve E2 du bac pro MV, voire plus d'heure du tout dans certains établissements. Pourtant cette épreuve est dotée d'un coefficient 3 pour une durée de 3 heures à l'examen.

- Aucune heure n'est prévue pour permettre aux différents enseignants intervenant sur le projet de se concerter, ce qui constitue une difficulté dans la mise en place de la progression et le suivi entre les différentes séances.

- L'arrêté du chef d'œuvre que vous trouverez ici <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042452287> précise notamment dans la partie 3 de l'annexe que « *le candidat peut s'aider de 5 pages (recto) mais que ce support ne doit pas nécessiter de technologie ou matériel particulier de lecture excepté pour des candidats en situation de handicap* ». A l'époque du tout numérique pourquoi ne pas autoriser/prévoir l'usage d'outils numériques pour montrer la production d'un chef d'œuvre ?

- Comme il est précisé dans le vademécum : « *Le chef-d'œuvre est une démarche de réalisation très concrète* ». Un grand nombre de nos collègues vont se lancer dans une réalisation plus ou moins complexe et chronophage. Peut-être faudra-t-il mettre en balance le temps que nous allons consacrer au projet et le rapport bénéfices/points à l'examen pour le candidat ? Notre temps est précieux et nous en avons de moins en moins pour nos disciplines.

En cette période post Jeux Olympiques, nous pouvons conclure en disant que « *l'important ce n'est pas de gagner mais de participer* ». En résumé, c'est la démarche qui compte et non le résultat. Il faut donc trouver « le bon projet » qui va entrer dans les cases du chef d'œuvre mais sans dépasser les quotités horaires attribuées.

ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES EN SITUATION DE HANDICAP: LES DOMMAGES COLLATÉRAUX DE L'INSTAURATION DES PIAL(S) OU L'AMBITION DE LA HONTE !



AVANT



MAINTENANT

L'inclusion des élèves en situation de handicap est une grande ambition affichée par le MEN. Mais en constatant que les AESH individualisées étaient un système très couteux, comment accéder à cet objectif de campagne tout en n'investissant qu'au minimum ?

Déjà, depuis quelques années le nombre des accompagnements notifiés par la MDPH croît plus rapidement que le nombre des postes AESH correspondants. De 2015 à 2019, on est passé de 122 000 élèves accompagnés à 186 000 (+ 50 %), alors que dans le même temps le nombre des postes d'AESH passait de 86 000 à 106 000 (+ 24 %). D'où un nombre croissant d'accompagnements non assurés ou de temps d'accompagnement réduits.

La solution : la mise en place des PIAL

Le Ministère met progressivement en place, depuis la rentrée de 2019, **les PIAL** (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés) qui gèrent une nouvelle organisation du travail des AESH par secteurs localisés.

La mise en place de cet organe qui organise à la fois **les emplois du temps des AESH qui seront mutualisées (et non plus individualisées)** et détermine la quotité horaire de leurs interventions auprès de chacun des élèves, doit permettre une meilleure rentabilité du temps d'accompagnement. Ainsi un AESH peut suivre plusieurs élèves en même temps.

« Le gain de cette souplesse laisse envisager le remplacement de l'accompagnant absent par une réorganisation temporaire du service des autres AESH. Il faut reconnaître toutefois que cela revient à déshabiller Pierre pour habiller Paul et que parfois aussi sous prétexte de souplesse, on assiste à une valse des AESH. »

En deux ans, les parents d'élèves accompagnés ont bien vu la différence avec la réduction drastique des heures de présence de l'AESH auprès de leurs enfants jusqu'à disparition pour certains.

On a pu observer 24h d'accompagnement répartis sur 9 élèves ! Soit un ratio moyen de 2,5h par élèves...avec des handicaps différents...et parfois à accompagner en même temps...

Sans parler du statut inexistant des AESH : avec une formation minimaliste, avec un CDD (souvent à temps partiel) de 3 ans renouvelé une fois avant la possibilité d'obtenir un CDI et un emploi du temps étalé sur la semaine, cela ne leur laisse que les week-ends, les nuits ou les vacances scolaires pour trouver un autre emploi afin d'augmenter leurs ressources. Malgré une récente revalorisation de leur grille indiciaire avec un changement d'échelon automatique tous les trois ans, leur rémunération reste encore insuffisante par rapport à l'inflation. Dans ces conditions, les candidats ne se bousculent pas, sans parler de ceux que l'on risque de perdre.

À l'heure de cette nouvelle rentrée 2021 dans notre académie, le nombre de notifications MDPH a encore augmenté voire explosé et le recrutement reste toujours insuffisant.

Afficher une meilleure efficacité par une organisation mutualisée des AESH et laisser entendre que plus d'enfants pourraient bénéficier d'un accompagnement... serait sûrement vrai si cette ambition était précédée d'investissements conséquents. Au lieu de cela, le ministère mutualise des moyens déjà insuffisants au regard du nombre de notifications MDPH par le biais des PIAL(s) qui n'ont plus d'autre option que de gérer la pénurie ! Cela a pour effet pervers la dégradation des conditions de travail des AESH et par conséquent celle de l'inclusion des élèves en situation de handicap.

À croire que « mutualisation » rime avec « dégradation » ...« Quelle honte ! »

RECLASSEMENT AESH : NOUVELLE GRILLE DE RÉMUNÉRATION

Le 13/10/21 : génération des avenants aux contrats individuels, envoyés pour signature aux AESH. Cet avenant comporte le résultat du reclassement et précise le nouvel échelon de rémunération et le reliquat d'ancienneté applicable. **Cet avenant est envoyé par mail, sur les adresses professionnelles exclusivement !**

Et donc préparation des payes de novembre sur la base des nouveaux indices avec effet financier rétroactif depuis le 01/09/21.

Du 14/10 au 22/10 : signature par les AESH des avenants personnels parvenus sur leurs adresses professionnelles et renvoi à l'adresse qui les ont émis : le rectorat demande des retours par mail, courrier ou dépôt physique.

Attention : le versement effectif reste conditionné au renvoi par chaque AESH d'un avenant à son contrat avant le 22/10/21.

Tout retard est susceptible de bloquer une paye de novembre basée sur les nouveaux indices ; la paye versée sera alors celle correspondant à l'ancien échelon... en attendant le retour de l'avenant.

AESH : VERIFIEZ BIEN VOS BOITES ACADEMIQUES DES LE 13/10!!



OUVERTURE DU BAC PRO MÉTIERS DU SPORT ET DE L'OPTION SPORT

Le MENJS s'est engagé dans la création d'une filière de formation aux métiers du sport. Ainsi, à la rentrée 2021, un parcours de formation visant une bi qualification aux métiers du sport pourra être ouvert à des élèves de classe de première dans les baccalauréats professionnels suivants :

- Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités ;
- Métiers du commerce et de la vente ;
- Métiers de l'accueil ;
- Métiers de la sécurité ;
- Animation - enfance et personnes âgées.

Les spécialités de baccalauréats professionnels ouvrant ce parcours de formation ont été retenues à partir de compétences communes identifiées dans chaque référentiel et dans les unités capitalisables 1 et 2 du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport - BPJEPS.

En 2022, sera proposé un nouveau baccalauréat professionnel dédié aux «métiers du sport » dont l'élaboration est en cours de discussion.

Sur l'ensemble du territoire national, 107 lycées ont été choisis pour des ouvertures d'unité d'animation sportive dénommée Unité Facultative Secteur Sportif (UF2S)

Au cours du CTA du 28 juin 2021, le recteur a présenté l'ouverture de 4 unités d'animation sportive dans notre académie :

- au LP François Camel de Saint-Girons, en 1ère pro animation enfants et personnes âgées
- au LP du Mirail, en 1ère pro métiers de l'accueil et métiers du commerce et de la vente
- à la SEP du LPO Bellevue Toulouse, en 1ère pro métiers du commerce et de la vente
- à la SEP du LPO Aucouturier Carmaux, en 1^{ère} pro AGOrA

Il est important de souligner qu'aucun moyen supplémentaire n'est prévu pour offrir la formation nécessaire à la validation de cette unité.

OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES DE SERVICE

Connaître les textes qui définissent nos ORS peut éviter d'accepter ce qui est refusable ou d'être floué.e.

* **L'état VS (ventilation de services)** récapitule les heures de cours hebdomadaires, y compris les HSA, et précise les effectifs d'élèves. Il doit vous être présenté le plus tôt possible chaque année pour approbation et signature, avant transmission au rectorat.

Vérifiez-le bien, gardez-en une copie : c'est le document de référence pour votre salaire de l'année.

* **D'autres obligations s'imposent à nous** (participation aux examens et jurys, évaluation des élèves, suivi en PFMP...), mais pas à n'importe quelles conditions.

HSA : GAGNER DES CACAHUÈTES AVEC LES PIROUETTES DU MINISTÈRE

Le ministre Blanquer a affirmé, droit dans ses bottines, qu'il maintenait les moyens dans le 2d degré grâce aux HSA censées compenser la suppression de 1800 postes. Mais qui profite vraiment de cette arnaque ?

Montant brut au 1/01/2021

Corps	1° HSA* (+20%)	1°HSA ramenée à l'heure	HSA suivantes	HSA suivantes ramenées à l'heure	HSE**
PLP Classe normale	€ 1379,42	€ 38,32	€ 1149,52	€ 31,93	€ 39,91
PLP Hors classe	€ 1517,36	€ 42,15	€ 1264,47	€ 35,12	€ 43,91
Contractuel 2° Catégorie	€ 1221,11	€ 33,92	€ 1017,59	€ 28,27	€ 35,33
Contractuel 1° Catégorie	€ 1319,72	€ 36,66	€ 1099,77	€ 30,55	€ 38,19

* Le montant de l'Heure Supplémentaire Année, produit d'un savant calcul, est établi par corps et par classe, et non selon l'échelon.

** Heure Supplémentaire Effective (ponctuelle : forums, voyages...) qui reste à la discrétion des chefs d'établissement.

Le saviez-vous ?

- Pour chaque journée d'absence, vous perdez 1/30e du traitement brut mensuel de vos HSA.
- La 2e HSA n'est plus refusable mais reste non majorée...
- Les heures supp' ne comptent pas pour la pension.

Dans le secteur privé, les heures supplémentaires sont majorées par rapport aux heures normales.

Pour un PLP classe normale, même la 1re HSA (bien que majorée par rapport aux HSA suivantes) est inférieure à l'heure ordinaire dès le 5 e échelon.

Pour un PLP Hors classe, toutes les HSA sont inférieures à une heure ordinaire.

Plus l'échelon est élevé, plus les HSA sont acceptées au rabais (jusqu'à plus de 30 % !).

En augmentant les heures supp', le ministère fait des économies, évite des créations de poste, favorise l'individualisation des rétributions et des esprits.

Les HSA creusent les écarts de salaire :

- selon le niveau d'enseignement (près de 3 fois plus d'HSA en CPGE qu'en collège) ;
- entre hommes et femmes, même hors temps partiel : en 2019-2020, gain moyen de 3 066 € pour les hommes, de 2 609 € pour les femmes.

Pour le SNUEP-FSU, il faut augmenter la valeur du point d'indice et le nombre de postes, non les HSA.

ISOE part fixe : 1 213,56 €

Tutorat de prof stagiaire : 1 250 €

ISOE part variable (prof principal) : mission refusable

* 3 e , 1re année de CAP, classes de bac pro : **1 425,84 €**

* 2 e année de CAP, classes de BMA : **906,24€**

Examens et jurys :

* DNB, CAP : **0,75 € / copie**

* BMA : **1,10 € / copie**

* Bac : **5 € / copie**

* Oral de contrôle : **9,60 € / heure**

Indemnité de sujétion spéciale (ISS) : 400 € (à partir de 6h de cours en CAP, 1re et term bac pro)

INDEMNITÉS ASH

Les PLP enseignant en SEGPA ont droit à plusieurs indemnités, en plus de l'ISOE part fixe :

* **Indemnité enseignement adapté : 1 765 € / an (147,08 €/mois)** au prorata du nombre d'heures effectuées.

* Indemnité fonctions particulières : **864 € / an (70,35 € / mois)** pour les titulaires du CAPPEI et qui assurent au moins un demi-service dans l'ASH. Les enseignants du second degré (hors contractuels en CDD) qui n'ont pas la certification n'avaient droit à cette indemnité de façon transitoire que jusqu'à l'an dernier.

Pour ces deux indemnités, le chef d'établissement renvoie un document au rectorat au début du 1er trimestre. Les indemnités de début d'année sont payées rétroactivement.

* **ISOE Professeur principal** : près de 2 ans après le décret qui étendait cette indemnité aux PLP travaillant en SEGPA, la mise en paiement vient enfin d'être lancée, en juin 2021. Elle est rétroactive pour les 2 dernières années, mais seulement au profit des PP de 3e (un seul par classe). Le SNUEP-FSU continue donc de se battre pour qu'elle concerne aussi les PP des classes de 4e .

N'hésitez pas à nous contacter pour plus de renseignements.

INDEMNITÉ POUR MISSION PARTICULIÈRE

	Taux de référence annuel en €	Mini/Maxi	Observations
Coordination de discipline	1250	625/2500	Disciplines prioritaires: les plus forts effectifs, forte charge de travail
Coordination EPS	1250		Si au moins 3 enseignants d'EPS dans l'établissement, assurant au moins 50 heures de service hebdomadaire. 2500 € si plus de 4 enseignants
Coordination de cycle d'enseignement	1250	625/2500	Mission: organiser les projets et réunions pédagogiques
Coordination de niveau d'enseignement	1250 ou 2500	3750 (à titre exceptionnel)	Prise en charge de 2 niveaux, surtout les 3emes et 2ndes en éducation prioritaire
Référent culture	625	1250 maxi	
Référent numérique	1250 à 3750		Missions: conseiller les personnels de direction, accompagner les profs, assurer la disponibilité des équipements, administrer les services en ligne
Tutorat élèves	312,50 à 625		
Référent décrochage	1250	625/2500	
Autres missions (coordination vie lycéenne, voyages scolaires...)	Tous les taux possibles		312,50 pour les missions légères, notamment ponctuellement

Des IMP « peuvent » être allouées pour certaines missions. Le chef d'établissement répartit le montant attribué à l'établissement après avis du conseil pédagogique et du CA.

À travail égal, la rémunération dépend de l'établissement : le SNUEP-FSU condamne cette logique d'individualisation des salaires et de mise en concurrence, plus ou moins transparente.

#UnPlanUrgence pour l'École

Pour une école du XXI^{ème} siècle, la France doit se moderniser !



Dans les collèges et les lycées, il faut stopper l'hémorragie des suppressions de postes. Ecouter les élues de la profession sur les réformes catastrophiques du BAC et de l'orientation.

À l'école primaire, respecter la liberté pédagogique basé sur des programmes nationaux. Recruter pour ne plus avoir de classes sans professeur.

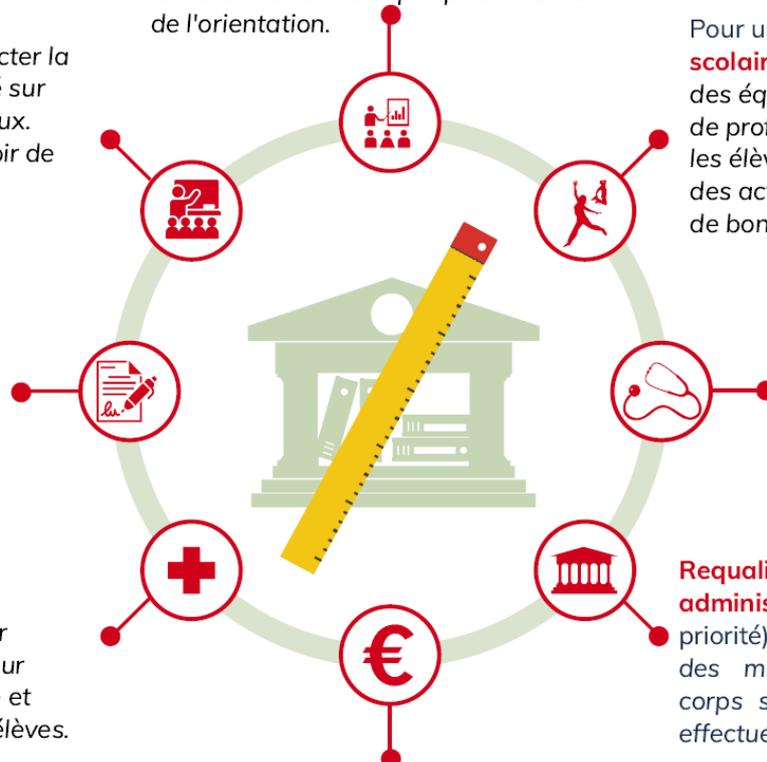
Pour une politique du sport scolaire volontariste, avec des équipements, des postes de professeurs, afin que tous les élèves puissent pratiquer des activités physiques dans de bonnes conditions.

Arrêter le recrutement de contractuel-les précaires. Procéder à un vaste plan de titularisation.

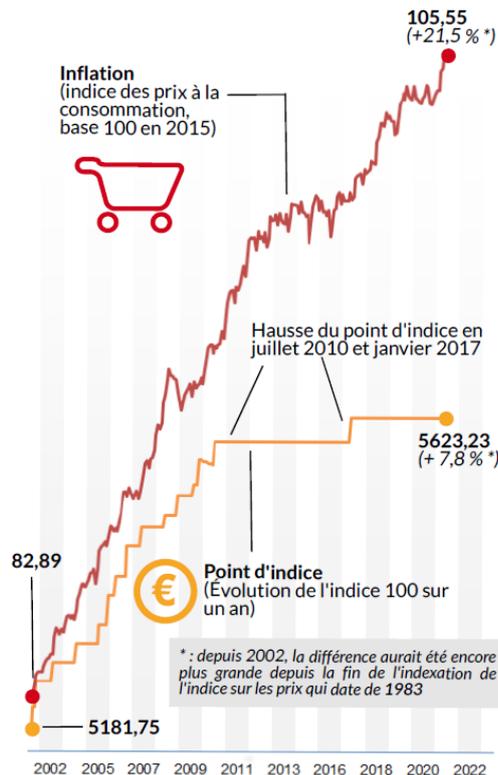
Se doter d'un service complet de médecine préventive, en recrutant des médecins du travail.

Recrutement massif de personnel infirmier et d'assistance sociale. Leur nombre est insuffisant pour réaliser le travail d'écoute et d'accompagnement des élèves.

Requalification des carrières administratives (de C à B en priorité), puisque qu'au quotidien, des missions qui relèvent du corps supérieur à l'emploi, sont effectuées.

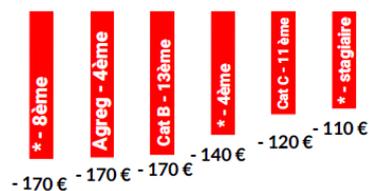
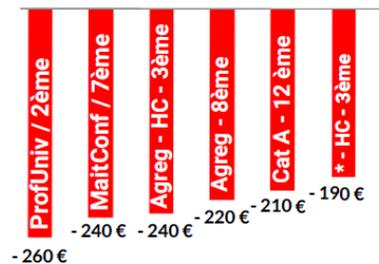


Salaires : quel rattrapage du pouvoir d'achat ?



Baisse par catégorie en euros net par mois depuis le gel

* : PE, Certifié, PLP, PEPS, PsyEN, CPE



Sources : INSEE, FSU

SAUVONS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC SOUS STATUT SCOLAIRE !

L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SOUS STATUT SCOLAIRE EST EN PÉRIL.

En 30 ans, les Lycées Professionnels et les Établissements Régionaux d'Enseignement Adaptés ont perdu 100.000 élèves. Dans le même temps, la formation professionnelle par apprentissage qui ne cesse d'être vantée comme l'eldorado et la voie royale a vu ses effectifs augmenter de 36 % !

Mais les objectifs de ces deux systèmes de formation sont bien différents : l'enseignement professionnel sous statut scolaire instruit l'homme, le travailleur et le citoyen alors que l'apprentissage patronal privilégie l'employabilité et la rentabilité immédiates du travailleur en formation...avec l'argent du contribuable ! D'un côté, le jeune est un élève en cours d'émancipation sociale et intellectuelle ; de l'autre, il est un salarié soumis aux ordres de son employeur.

L'enseignement professionnel sous statut scolaire est une fierté du système éducatif français. Ne le laissons pas mourir dans une indifférence quasi générale. Pour l'éducation de nos jeunes et l'avenir de notre pays. Pour tous ceux qui sont attachés à une réelle éducation nationale pour nos enfants et adolescents. **AGISSONS !**

Signons massivement cet appel POUR SAUVER L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SOUS STATUT SCOLAIRE !

L'Enseignement professionnel en péril

L'enseignement professionnel sous statut scolaire en Lycées Professionnels comme en EREA (Etablissements Régionaux d'Enseignement Adapté) est en péril. De réformes en réformes, de rénovation en transformation, il a perdu 15% de ses effectifs en 30 ans au seul profit de l'apprentissage patronal !

Une spécificité éducative

Spécificité du système éducatif français, l'enseignement professionnel a été initié par des Républicains de progrès, au début du XXe siècle, soucieux de soustraire la formation initiale professionnelle de la tutelle du patronat. Conforté après la Libération par le Conseil National de la Résistance puis en 1959 par le gouvernement De Gaulle avec la création des Collèges d'Enseignement Technique (devenus LEP puis LP en 1985), le succès de cet enseignement a été fulgurant.

Conçu comme des « foyers d'humanités techniques, intégrés dans l'ensemble du système éducatif de la nation » pour « former l'Homme, le travailleur et le citoyen », il excluait « de réduire les travailleurs à leurs seules capacités productives et refusait de limiter leurs savoirs au statut de marchandises négociables sur le marché du travail » (Guy Bruçy). C'est pour cela qu'il délivrait et délivre encore des diplômes à validité nationale (CAP, BEP, BAC PRO).

Un succès fulgurant

L'enseignement professionnel a atteint son apogée en 1985 avec la création du Bac professionnel, mettant ainsi les études en Lycées Professionnels et en EREA au niveau de celles de l'enseignement général et technique. Il comptait alors plus de 800.000 élèves pendant que la formation patronale par l'apprentissage ne regroupait que 220.000 apprentis. L'éducation nationale offrait un grand espoir aux classes populaires dont les enfants pouvaient obtenir le bac et devenir des ouvriers et des employés qualifiés, voire pour poursuivre des études supérieures.

Les visées du patronat

Mais cette réussite de l'enseignement professionnel dans l'éducation nationale ne pouvait durer. Elle contrariait sérieusement les visées des organisations patronales qui étaient de récupérer l'ensemble de la formation professionnelle. Finie la formation « méthodique et complète de l'Homme, du travailleur et du citoyen », place à l'employabilité immédiate, aux formations maison et à une main d'œuvre peu chère sous couvert de formation !

À l'orée du XXe siècle, l'intense lobbying patronal auprès des gouvernements successifs a fini par payer. La déstructuration de l'enseignement professionnel s'est traduite en 2008 par la réduction d'une année d'enseignement avec le Bac pro 3 ans puis en 2018, par la transformation de la voie professionnelle de Jean-Michel Blanquer et la réforme Pénicaud de l'apprentissage portée par la « Loi pour choisir son avenir professionnel » !

Le déclin de l'enseignement professionnel

L'enseignement professionnel sous statut scolaire est en souffrance. Sa spécificité est de plus en plus remise en cause par :

- * la déprofessionnalisation de la seconde Bac Pro,
- * la diminution drastique des horaires d'enseignement général,
- * la réduction de l'offre de formation initiale sous statut scolaire,
- * l'ouverture de sections d'apprentis au sein même des établissements de l'éducation nationale,
- * l'introduction forcée de la mixité des publics et des parcours,
- * la forte diminution des moyens liée à la réduction du quota de taxe d'apprentissage alloué à nos établissements,
- * la perte de dizaines de milliers d'élèves,
- * la suppression de 10.000 emplois publics de Professeurs de Lycées Professionnels (PLP).

Dans le même temps, le nombre de Centres de Formation d'Apprentis a triplé en deux ans, passant de 950 à 2700 !!! Tout est dit !

Il est urgent d'agir !

Il est urgent de sauver l'enseignement professionnel sous statut scolaire. Nous ne pouvons pas laisser faire sans réagir. L'être humain ne se résume pas à son employabilité ni à sa rentabilité immédiates dans le monde du travail. La formation de l'Homme, du travailleur et du citoyen est plus que jamais d'actualité dans un monde en perte de valeurs et d'humanité.

Cet appel à SAUVER L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL nous concerne tous.

En le signant, nous montrons notre attachement à l'école, à l'éducation nationale, à une formation méthodique et complète de nos élèves, et nous témoignons de notre refus d'une école soumise à la concurrence effrénée du marché de la formation.

Nos enfants et adolescents ont droit à l'excellence et à la voie royale dans l'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL SOUS STATUT SCOLAIRE !

Pour la défense et la promotion de l'enseignement professionnel sous statut scolaire !

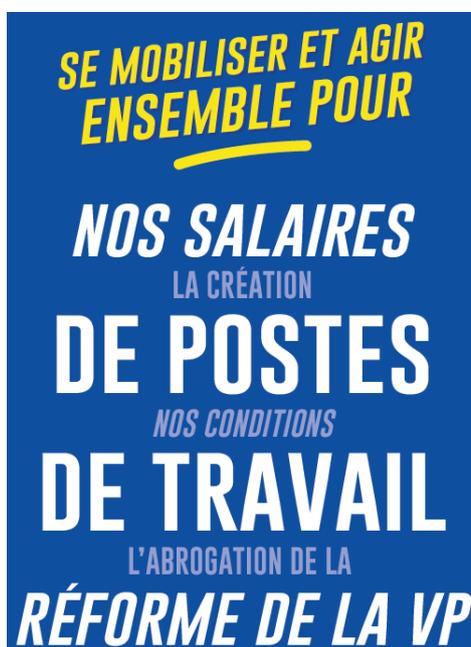
Les signataires n'oublient pas l'importance des Sections d'Enseignement Général et Professionnel Adapté en collèges (SEGPA). Elles permettent à des milliers d'élèves en difficultés scolaires d'accéder à une formation qualifiante.

Sources : DARES, DEEP, RERS

Cet appel, sous forme de pétition, rencontre un succès très significatif (près de 15 000 signataires en quelques jours) a été lancé par des collègues du SNUEP de l'académie de Bordeaux.

Vous pouvez le signer à l'adresse suivante :

<https://www.mesopinions.com/petition/enfants/sauvons-enseignement-professionnel-public-statut-scolaire/156878>



RÈGLES CONCERNANT LES PERSONNELS VULNÉRABLES

Les mesures ci-dessous entrent en vigueur à compter du 27 septembre 2021.

Le [décret 2021-1162 du 8 septembre 2021](#) abroge le décret du 10 novembre 2020.

L'article 1^{er} du décret 2021-1162 et la [circulaire Fonction publique du 9 septembre 2021](#) distinguent deux situations :

- **les agent-es sévèrement immunodéprimé-es¹** bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) ;
- **les agent-es non sévèrement immunodéprimé-es²** bénéficient de mesures de protection renforcées mises en place par le service ou l'établissement ou peuvent, sous certaines conditions définies ci-après, être placés en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Le placement en ASA est effectué à la demande de l'agent-e vulnérable sur la base d'un certificat médical délivré par un médecin de son choix et précisant que l'agent-e se trouve dans l'une des situations précisées ci-dessus.

Pour les agent-es non sévèrement immunodéprimé-es, le certificat médical doit préciser qu'ils/elles sont affecté-es sur un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales.

S'il y a désaccord de l'autorité hiérarchique concernant le placement en ASA, le médecin du travail doit être saisi. L'agent-e est en ASA dans l'attente de sa notification.

Rappel : l'activité d'enseignement n'est pas une activité éligible au télétravail.

L'enseignement à distance ne peut pas vous être exigé si, personne vulnérable, les mesures de protection renforcée ne sont pas mises en place. Le certificat médical peut donc préciser la nécessité de l'ASA.

En cas de questions ou de difficultés, ne restez pas isolé-es, [contactez nous](#).

Aménagement de poste ou ASA ?

Il ne peut être demandé à un personnel vulnérable d'exercer en établissement qu'à condition que **toutes** les mesures de protection renforcée suivantes soient respectées :

a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;

b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical 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 ;

c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

d) 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 ;

e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;

f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

1 Agent-es vulnérables sévèrement immunodéprimés

Situations énoncées au II. du décret du 8 septembre 2021. [Cliquez ici pour voir le détail des situations concernées.](#)

2. Critères de vulnérabilité (article 1^{er} du décret 2021-1162 du 8 septembre 2021)

Situations énoncées au II. du décret du 8 septembre 2021. [Cliquez ici pour voir le détail des situations concernées.](#)

En adhérant au SNUEP, vous rejoignez la FSU,
1^{ère} fédération de l'Éducation nationale.

COTISATIONS ANNUELLES DES PLP ET CPE

Temps partiel : au prorata de la quotité de traitement

Catégorie \ Echelon		1	2	3	4	5	6 ou A1	7 ou A2	8 ou A3	9	10	11
Métropole en €	Classe normale	99	138	141	144	150	156	165	177	186	198	210
	Coût réel mensuel après crédit d'impôts	2,80	3,91	4,00	4,08	4,25	4,42	4,68	5,02	5,27	5,61	5,95
	Hors Classe	189	198	213	228	243	255	261				
	Coût réel mensuel après crédit d'impôts	5,36	5,61	6,04	6,46	6,89	7,23	7,40				
	Classe exceptionnelle	222	234	246	264		282	294	309			
	Coût réel mensuel après crédit d'impôts	6,29	6,63	6,97	7,48		7,99	8,33	8,76			

AUTRES COTISATIONS :

- Stagiaire métropole : 99 €
 AED : 36€
 AESH : 36€
 Sans traitement : 27 €
- Non-titulaire : 93 €
- Retraité-e* Métropole
 PLP1 : 87€
 PLP CN : 96€
- PLP HC : 108€
 PLP Classe Exceptionnelle : 114€

* Pour les retraité-es, l'adhésion au SNUEP-FSU inclut l'adhésion à la FGR-FP (Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique)

**Avec le crédit d'impôt de 66 %,
 une cotisation annuelle
 de 150 euros
 revient au final à 51 euros,
 soit 4,25 euros par mois.**




150 € = 51 €