

EDITO d'Agnès Bernadou



Cher-e collègue,

Le mois de janvier nous permet en principe de prendre de bonnes résolutions, après avoir profité des fêtes avec nos proches. Mais pour l'enseignement professionnel, c'est la période des mauvaises nouvelles !

Voici donc quelques nouvelles de la réforme de la voie pro, le SNUEP-FSU ayant été reçu en audience par la DGESCO :

- Pour les 3 prépa métier, le texte sur les arrêtés grilles horaire passera au CSE début mars. Mise en œuvre de ces nouvelles classes à la rentrée 2019.
- Les documents d'aide pédagogique sur les 3 secondes familles de métiers, le chef d'œuvre, la co-intervention, les modules différenciés en terminale et l'AP seront publiés les uns après les autres sur Eduscol.
- Pour les CAP, le décret va passer au CSE. Il indique explicitement que le parcours 1 an, 2 ans, 3 ans se fera sur décision des recteurs, à la demande des jeunes et sur avis des équipes pédagogiques.
- Sur les contenus en enseignement général, la profession sera consultée les 15 jours qui suivront la publication des programmes donc s'il n'y a pas de retard ce sera du 15 au 28 février.
- Pour les filières GA, un texte devrait préciser que certaines sections resteront isolées (en fonction des bassins de formation) et n'entreront pas dans le cadre du décret familles de métier GA/TRANSPORT/LOGISTIQUE.

Dans notre académie c'est aussi la période des mauvaises nouvelles, à l'examen des DGH qui arrivent dans les établissements et des postes supprimés cette année !

Le CTA carte des formations a eu lieu le 21 janvier, et même si il nous a permis d'obtenir le report de certaines décisions de fermeture ou de gel de classes, le compte n'y est pas :

La rectrice de notre académie a contourné le dialogue social pour proposer des fermetures de sections en juin et juillet dernier, quand les collègues étaient en examen et ces décisions ont été entérinées au cours de ce CTA. Des fermetures de sections pourtant attrayantes ont été aussi actées, des établissements se sentent délaissés.

Pourtant le vote contre unanime n'a pas été possible, deux organisations syndicales se sont abstenues, permettant à la rectrice de valider sa proposition de carte des formations !

Pour les DGH 2019, on note la perte de plus de 240 heures sur l'académie, pour accueillir 75 élèves de plus, preuve supplémentaire que la réforme de la voie pro permet des économies. Ces économies ont été réalisées cette année sur le seul niveau de seconde, la suppression de presque 13 postes de PLP n'est donc qu'un début !

Votre section :

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

Permanence :

06.26.19.64.91

Mél :

snupeptoul@gmail.com

Secrétaires académiques :

Agnès Bernadou

Estelle Carrier

Trésorière académique :

Estelle Carrier

Commissaires paritaires :

Estelle Carrier

Michel Juan

Joëlle Jalabert

Xavier Rayssiguier

Bureau académique :

Cécile Amalric

Guillaume Bats

Agnès Bernadou

Estelle Carrier

Serge Dalzin

Martine Dubois-Graveleau

Joëlle Jalabert

Eric Jalade

Michel Juan

Olivier Maurel

Mathieu Périon

Xavier Rayssiguier

Claudine Seghairia

Romy Vallès

SNUEP NATIONAL

<http://snupe.fr/>

snupe.national@snupe.fr

DANS CE NUMÉRO :

EDITO	1-2
-CARTE DES FORMATIONS -EVENEMENTS SYNDICAUX A VENIR	2
-LA LOI, LES DEVOIRS, L'ACTION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE	3-4
-PETITION POUVOIR D'ACHAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE	4
-LE CAPPEI DÉBOULE, LES SEGPA S'ÉCROULENT. MONTÉE EN COMPÉTENCES ET STRUCTURE EN DÉCADENCE...	5
-NOUVELLES RÈGLES DU JEU EN CAPA	6
-LA DOTATION GLOBALE HORAIRE, ENTENDEZ « DGH » EST TOMBÉE...	6
-LE CHEF D'ŒUVRE. QUESTION DU SNUEP-FSU A LA COMMISSION PROFESSIONNELLE CONSULTATIVE N°5	7
-LE JEU DES 3 FAMILLES À TOULOUSE	8
-CAPA CONTESTATION D'AVIS : LE MAÎTRE MOT : « QUOTA »	8
-« TRAVAILLER PLUS, POUR GAGNER PLUS » - LA DEUXIÈME HEURE SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE.	9
BULLETIN D'ADHESION ET DE PRELEVEMENT	10-

Rappelons aussi les « mesures » de notre ministre en faveur de notre pouvoir d'achat : une deuxième heure supplémentaire obligatoire, à mettre en parallèle avec le jour de carence si vous êtes malade ! En tout cas, rien n'est prévu pour améliorer nos conditions de travail, au contraire ! C'est travailler plus pour gagner moins ou à peine autant.

Aussi le SNUEP-FSU reste mobilisé et opposé à cette réforme Blanquer qui ne nous satisfait pas, ni pour nos conditions de travail, ni pour les conditions d'étude de nos élèves.

CARTE DES FORMATIONS

Le CTA carte des formations s'est réuni le 21 janvier.

Le SNUEP-FSU est intervenu, tout d'abord pour dénoncer le bilan de l'année passée : en juin et juillet 2018, le rectorat a procédé à plus de 16 modifications : gels et diminutions de capacités d'accueil de cette carte des formations, sans aucune concertation ni information, que ce soit des équipes concernées ou des représentants du CTA. Le nombre même de ces modifications de la carte et la méthode utilisée mettent en lumière le peu de considération des acteurs de la voie professionnelle et de leurs représentants, comme des familles dont certaines souhaitaient et pensaient pouvoir inscrire leur enfant dans ces formations.

Concernant le projet de carte pour la rentrée 2019, nous avons dénoncé l'absence de proposition pour le niveau V, avec une seule proposition d'ouverture de CAP.

Pour les bac pro, on relève 7 fermetures de sections, et plus de 20 diminutions de capacités d'accueil, avec la perte totale de plus de 220 places pour les jeunes qui souhaitent s'orienter vers la voie pro.

Ces chiffres ne s'expliquent pas par la seule réduction de la voilure imposée par le ministère sur les Bac GA, qui ne représentent que 6 réductions de capacité d'accueil. C'est donc bien un choix académique de diminuer de façon drastique l'offre de formation sur notre territoire. En effet, presque un tiers de ces réductions de capacités d'accueil, 74 places, est concentré sur le seul département du Tarn. Pourtant, dans le même temps, les services prévoient une augmentation des effectifs élèves de la voie pro dans ce département à hauteur de +37 élèves ! Aussi la perte prévue de plus de 5,5 postes pour ce département apparaît à l'évidence comme un facteur majeur de détérioration des conditions de travail des PLP et des conditions d'étude des jeunes. Que dire aussi de la situation de l'Ariège, qui pour une baisse prévue de 20 élèves voit sa dotation amputée de presque 11 postes !

Au sujet des diminutions de capacités d'accueil pour les bac GA, nous avons rappelé nos multiples interpellations du ministère au sujet de cette formation, et ce dès sa création. Nous déplorons que rien n'ait été prévu pour proposer des formations aux jeunes qui étaient accueillis dans ces formations, majoritairement des jeunes filles, et nous corrélons malheureusement cette situation avec la fermeture d'un bac pro métiers de la mode, très féminisé aussi.

Suite à nos interventions, nous avons obtenu le gel des décisions pour certaines fermetures à Mazamet, dans l'Ariège, dans les Hautes-Pyrénées...

Cependant, pour pouvoir contraindre la rectrice à refaire une proposition au sujet de la carte des formations, il est nécessaire que les représentants élus au CTA votent unanimement contre la proposition : deux fédérations syndicales, l'UNSA et la CFDT se sont abstenues, la carte des formations est donc validée !

EVENEMENTS SYNDICAUX À VENIR

Date	Évènement
18 février	CAPA avancement d'échelon
11 mars	Groupe de travail postes adaptés
14 mars	Groupe de travail congés de formation
Du 20 mars au 07 avril	Saisie des demandes de mutation INTRA
16 avril	Renvoi des confirmations de mutation avec les pièces justificatives

LA LOI, LES DEVOIRS, L'ACTION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Chers collègues,

En ces temps de revendications des gilets jaunes, des stylos rouges, de cahiers de doléances, de grand débat ou de petits débats locaux, ou autour d'un rond-point, plus ou moins entendus par nos gouvernants, comment faire remonter à notre hiérarchie notre désarroi et notre souffrance au travail ?

LA LOI

D'après l'article 1^{er} de notre constitution « *La France ... assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens ...* ».

On peut librement considérer que la loi s'applique à tous et même à notre employeur. Et comme nul n'est censé ignorer la loi, nous allons faire quelques petits rappels bien utiles.

Notre employeur (l'éducation nationale, notre ministre et par délégation notre rectrice) est soumis, comme tout employeur d'ailleurs, au quatrième livre du code du travail.

Petits extraits :

Article L4121-1 « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »

Article L4121-2 « *L'employeur met en œuvre les mesures prévues...pour :*

1° **Éviter les risques ;**

2° **Évaluer les risques** qui ne peuvent pas être évités ;

3° **Combattre les risques à la source ;**

4° **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° **Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;**

6° **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;**

7° **Planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° **Prendre des mesures de protection collective** en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° **Donner les instructions appropriées aux travailleurs.** »

Comme vous pouvez le remarquer, notre employeur a du « travail » concernant notre santé.

Qu'attend-il pour faire son travail, me direz-vous.

Comprenez bien que tout ce qui se dit dans les médias, sur les réseaux sociaux sert à informer la communauté, voire l'opinion publique mais notre employeur s'en fiche un peu. Pourquoi ?

Ce sont des témoignages, des dires, des fake news, rien d'officiel en somme.

LES DEVOIRS

Il existe pourtant un outil, bien officiel mais malheureusement pas assez utilisé, qui permet de recenser nos difficultés dans l'exercice de notre travail.

L'hygiène, la sécurité au travail et la prévention médicale dans la fonction publique sont régies par le **décret n°82-453 de mai 1982**. C'est l'article 3-2 qui nous intéresse ici.

« **Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service ... Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.**

Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

Mais où est donc ce registre dans votre établissement ?

Vous devez questionner par écrit votre chef d'établissement, en lui rappelant les références du décret et le numéro de l'article. Il doit afficher l'emplacement où se trouve le Registre Santé Sécurité au Travail (RSST), afin que les usagers et les agents puissent inscrire librement sur ce registre. Il se trouve habituellement à l'accueil de l'établissement. [Vous trouverez la notice d'utilisation en page une du registre SST réalisé par la FSU.](#) Ce document peut utilement être affiché en salle des profs.

Aujourd'hui notre employeur a du mal à recenser nos difficultés au travail car il n'a pas de remontée de ses employés. Je vous rappelle, puisque nul n'est censé ignorer la loi, que nous avons aussi des obligations d'après le code du travail :

Article L4222-1 « il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Prendre soin de sa santé, c'est aussi informer notre employeur que nous n'allons pas bien. Je vous propose de l'aider dans cette tâche. Il faut que nous nous prenions en main et que nous utilisions les outils à notre disposition. Il nous faut agir pour notre santé.

L'ACTION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE

Il faut que nous recensons nos difficultés dans le cadre de notre travail. Interrogeons-nous sur notre travail réel.

La marche à suivre que je vous propose :

- Inscrire les problèmes rencontrés sur le registre de santé et sécurité au travail ainsi que les éventuelles répercussions sur votre santé physique et/ou mentale.
- Prendre une photo/scan de vos écrits.
- Transmettre ce témoignage à votre chef d'établissement par mail par l'intermédiaire du secrétariat de direction avec copie **au secrétaire du CHSCTsd** de votre département.

<https://web.ac-toulouse.fr/chsct/>

Membre du CHSCT depuis maintenant plusieurs années, j'ai eu l'occasion de rencontrer et d'accompagner des collègues en difficulté.

Je souhaite vous faire part des témoignages que j'ai eus. Ces exemples ne vous surprendront peut-être pas et ceux-ci peuvent être inscrits directement tels quels dans la partie « Observation et suggestions » du registre SST :

Exemples choisis :

« Je viens de me faire insulter une nouvelle fois par l'élève XX de la classe de GA. Mes rapports d'incidents restent sans réponse de mon chef d'établissement. Mon travail ne consiste pas à me faire insulter à longueur de journée. Je suis écoeuré et au plus mal. Je suis choqué par l'attitude de la classe. J'ai peur. Je ne dors plus. Je ne veux plus venir au travail. Je vais porter plainte. »

« Mes missions dans le cadre de ma fonction d'enseignant deviennent chronophage, je n'ai plus le temps de faire les choses convenablement. J'ai le sentiment d'être inutile. J'ai perdu le sens de mon travail. Je suis stressé. Je suis épuisé. Je suis fatigué. »

« Mr Blanquer, Ministre de l'éducation, veut m'imposer une deuxième heure supplémentaire pour augmenter mon salaire. Mais je ne veux pas augmenter mon temps de travail, je veux que le point d'indice soit dégelé et surtout revalorisé à la hauteur de notre qualification. »

« La succession des réformes imposées qui s'accumulent au fil des ans et sans aucune concertation avec nous : les experts de l'éducation, me mettent en difficulté et me font perdre la main sur mon métier. Je suis fatigué, ça me stresse. Je ne comprends plus ce que l'on attend de moi. »

« Les élèves de la classe de Commerce se vantent d'avoir fait craquer notre précédente collègue qui est en arrêt de travail depuis plusieurs mois maintenant. Ils ont une attitude irrespectueuse envers moi. Ils critiquent en permanence mon travail. Ils ne font d'ailleurs aucun travail demandé. Je me sens agressé, humilié, je ne sais plus quoi faire. Je ne sais pas combien de temps je vais tenir. »

Témoigner c'est aussi le premier pas pour sortir de l'isolement.

Si chacun de nous agit, c'est le collectif qui prendra le relais.

PÉTITION POUVOIR D'ACHAT DANS LA FONCTION PUBLIQUE



SIGNEZ ET FAITES SIGNER LA PÉTITION :



<http://fsu.fr/Signez-la-petition.html>

**POUVOIR D'ACHAT :
HUIT ORGANISATIONS APPELLENT
LES AGENTS PUBLICS À SE MOBILISER !**

LE CAPPEI DÉBOULE, LES SEGPA S'ÉCROULENT. MONTÉE EN COMPÉTENCES ET STRUCTURE EN DÉCADENCE...

CAPPEI

Voilà un an que la formation et le passage du CAPPEI (Certificat d'Aptitude Professionnelle aux Pratiques de l'Éducation Inclusive) sont lancés (décret n° 169 du 10 février 2017) . Certification qui est amenée à supplanter le CAPASH et le 2-CASH afin notamment d'harmoniser les modalités d'obtention de ce diplôme d'enseignant spécialisé entre 1^{er} et 2nd degré mais aussi pour s'adapter aux différents dispositifs de l'École Inclusive.

Voir les modalités de départ en formation (pour 2020) et la présentation du CAPPEI ici :

<http://www.ac-toulouse.fr/cid118420/cappei.html#Formation>

Une note de service du mois de décembre émanant de la DRH-DGESCO vient préciser les modalités des mouvements à la rentrée 2019 pour les enseignants (1er et 2nd degré) demandant des postes dans l'ASH.

Ainsi pour les prochains mouvements de la rentrée 2019, le CAPPEI deviendra la norme pour être titularisé sur tous ces postes (SEGPA, Coordonnateur d'ULIS, EREA, Etablissements médico-sociaux, Etablissements pénitentiaires...). Ces postes seront fléchés (transformation prochaine en postes spécifiques ?) et accessibles aux enseignants dans l'ordre des priorités suivantes :

- enseignant qui détient le CAPPEI avec le module de professionnalisation ou le module d'approfondissement correspondant au poste.
- enseignant qui détient le CAPPEI avec le module de professionnalisation ou le module d'approfondissement différent de celui du poste.
- enseignant qui achève sa formation CAPPEI.
- enseignant qui ne détient pas le CAPPEI.

A certification identique, les candidats seront départagés au barème.

Les enseignants titulaires du 2-CASH restent pour l'instant titulaires de leurs postes. Rien n'a été encore arrêté de ce côté-là.

Cette note de service n'a aucun caractère obligatoire et même si elle rappelle le recrutement d'enseignants du 2nd degré sur des postes tels qu'une coordination d'ULIS, ceux-ci sont généralement pourvus par des enseignants du 1^{er} degré , au vu des missions et du nombre d'heures affectées à ce type de poste.

SEGPA

Entre la mise en place de la pré-orientation en 6^{ème} et des « classes inclusives », le passage quasi-systématique à deux ateliers et la baisse généralisée des dotations horaires, les SEGPA subissent une attaque en règle et perdent lentement, dans un silence général, toute leur spécificité et se vident peu à peu de leurs substances...

On a pu observer les ravages de la mise en place de la pré-orientation en Segpa (qui laisse le choix aux parents d'une entrée de leurs enfants en 5^{ème} segpa après l'essai d'une 6^{ème} ordinaire) qui vide petit à petit, par l'effet des vases communicants, les classes des autres niveaux.

Par ce choix aux apparences vertueuses, beaucoup de familles, désemparées par les difficultés de leurs enfants, cèdent aux sirènes d'une orientation dans le collège ordinaire, là où on ne peut s'empêcher d'y voir une façon insidieuse de notre ministère de diminuer moyens et dotations. Cette mécanique bien huilée d'un enseignement à bas coût étant toujours pavée de bonnes intentions...

Dotations horaires également en baisse dans les SEGPA transférées vers des « classes inclusives » au collège, accueillant les jeunes de SEGPA dans les classes ordinaires. Jeunes qui sont alors ramenés à leurs difficultés, se retrouvant noyés dans des grands groupes hétérogènes où les enseignants non spécialisés ont peine, malgré toute leur bonne volonté à individualiser leur pédagogie.

Par voie de conséquence, le nombre des ateliers professionnels pour les 4^{ème} et 3^{ème} Segpa, s'est également réduit à 2, là où on pouvait en trouver 3 ou 4.

Vous lirez plus en détail le communiqué de presse de la FSU sur les Segpa sur le site web de Marianne :

<https://www.marianne.net/societe/fermetures-classes-eleves-segpa-sacrifies-college?amp>

La première CAPA après les élections professionnelles doit voter le règlement intérieur de toutes les CAPA et doit définir 4 représentants des personnels pour siéger en commission de réforme* pour chaque département.

Un vote de l'ensemble des membres représentants les personnels doit répartir les candidats proposés par chaque organisation syndicale. Vous pouvez imaginer, 8 départements, 4 candidats c'est 32 votes à réaliser s'il n'y a que 4 candidats présentés mais s'il y a en plus.... on doit multiplier les votes.

Les organisations syndicales décident en accord avec les représentants de l'administration de se retrouver dans une petite salle pour se concerter, proposer les candidats, établir le tableau de répartition et peut-être gagner un peu de temps.

Acte 1 : prenons le pouvoir

Une représentante du Snetaa-Fo argue du fait que la répartition des sièges à pourvoir dans les commissions de réforme doit être calquée sur les résultats des élections professionnelles. Heu... non, ce n'est pas la règle. Bien essayé ! Sachant que malgré ses résultats aux élections, le Snetaa-Fo a eu des difficultés à présenter ou moins un titulaire ou suppléant dans chaque département.

Acte 2 : nouvelles règles du jeu

Un représentant du SNUFEP-FSU interroge le SGA afin qu'il précise, en cas de désaccord entre les organisations syndicales, la procédure du vote qui devra répartir les candidats. Et là, surprise, il nous informe que les suppléants ne remplaçant pas un titulaire absent vont pouvoir voter. Jamais dans une CAP ou un CT, les suppléants « en surnombre » n'ont le droit de vote. Il réaffirme ses dires et nous dit même que c'est comme cela que ça s'est passé dans d'autres CAPA...

Acte 3 : concertation oblige

La réalité fait qu'il a bien fallu trouver des solutions. En effet, seul le SNUFEP-FSU a bien proposé au moins un nom par département contrairement aux 4 autres organisations syndicales. Au bout d'une bonne vingtaine de minutes, une entente a été possible. Le SNUFEP-FSU a obtenu 1 représentant dans 7 départements sur 8. Seule la commission de réforme du département de l'Aveyron n'a eu que 2 candidats, dont un SNUFEP-FSU, pour les 4 sièges à pourvoir.

Voici les représentants du SNUFEP-FSU en commissions de réforme :

- Serge DUFAU en Ariège
- Olivier ARFEUILLERE en Aveyron
- Estelle CARRIER en Haute-Garonne
- Michel JUAN dans en Gers
- Martine DUBOIS-GRAVELEAU dans le Lot
- Joëlle JALABERT dans le Tarn
- Xavier RAYSSIGUIER dans le Tarn-et-Garonne

*La commission de réforme est une instance consultative paritaire médicale chargée de donner des avis à l'employeur lui permettant de prendre des décisions relative à votre situation administrative (imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident, fin de dernière période de CLM ou CLD si présomption d'inaptitude définitive, réalité des infirmités suite à un accident du travail ou maladie professionnelle,...).

LA DOTATION GLOBALE HORAIRE, ENTENDEZ « DGH » EST TOMBÉE...

Ce n'est plus la période des soldes pourtant c'est l'hécatombe. Ils la voulaient, ils l'ont eue, c'est arrivé plus vite que prévu et il semblerait que les services aient été pris de cours. Les décrets sont tombés fin décembre et les programmeurs n'ont pas eu le temps de créer les formules de calcul pour les DSDEN.

Entre les erreurs d'effectifs dans les divisions, les erreurs de calcul pour les heures complémentaires, les oublis des heures de co-intervention. Ce sont des dizaines d'heures par établissement qui se volatilisent.

C'est malheureux mais peu de chefs d'établissement maîtrisent ces grilles, d'ailleurs les services sont aussi dépassés. Il faut s'en emparer pour contrôler le travail des services. Oui vous avez bien lu. C'est pour cela que la FSU 82 a proposé un nouveau stage où les collègues se sont familiarisés avec les terminologies DGH, TRMD, HP, HSA, HSE, IMP, sur le vote de la répartition des moyens au CA, les motions à faire voter au CA, les textes règlementaires etc..... La seconde partie de la journée a permis de mettre en pratique les notions et de calculer la DGH de son établissement. Stage à renouveler et à développer sur toute l'académie.

Il faut que, par l'intermédiaire de vos élus, vous demandiez à votre proviseur le projet de dotation RS 2019 du DASEN. Ce document vous donne les effectifs retenus pour les calculs des heures complémentaires. L'an passé, avec le soutien de notre proviseur, nous avons pu récupérer 8 h perdues en raison d'erreurs sur les effectifs dans les divisions. Je vous rappelle que ce projet de dotation correspond à l'horaire hebdomadaire du lycée. Une erreur de 2 élèves dans une division fait perdre 1 heure de cours par semaine à la classe. Ce qui correspond à une heure de dédoublement en moins par semaine.

N'hésitez pas à contacter les membres du bureau du SNUFEP-FSU, pour vous aider dans vos vérifications.

LE CHEF D'ŒUVRE. QUESTION DU SNUEP-FSU A LA COMMISSION PROFESSIONNELLE CONSULTATIVE N°5

Mesdames et messieurs les membres de la CPC n° 5,

Le 20 décembre 2018 paraissent au JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE, émanant du MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE, les Arrêtés du 21 novembre 2018 relatifs à l'organisation et aux enseignements dispensés dans les formations sous statut scolaire préparant au certificat d'aptitude professionnelle ainsi qu'au baccalauréat professionnel.

Pour rappel, ces formations intéressent chaque année quelques 800 000 élèves sous statut scolaire, délivrant lors de chaque session annuelle quelques 300 000 diplômes de niveau IV et V.

Dans leur article 4, ces arrêtés font apparaître la réalisation d'un chef d'œuvre par les élèves, assurée dans un cadre pluridisciplinaire, au cours des deux dernières années de formation.

Outre le fait que les objectifs et le cadre de réalisation de ce chef d'œuvre ne manquent pas de questionner l'ensemble de la communauté et notamment les professeurs de lycée professionnel que je représente ici dans le cadre de mon organisation syndicale, le SNUEP-FSU, réduisant toujours plus les horaires d'apprentissage professionnel, de nombreuses questions restent en attente d'éclaircissements :

- Quid de ce chef d'œuvre dans le cadre des formations sous statut d'apprenti ?
- Quel cahier des charges pour ces réalisations ?
- Quelle prise en charge du coût de ces 300 000 réalisations annuelles ?
- Quelle intervention de cette réalisation dans l'attribution du diplôme (Quelle épreuve ? Quel coefficient ?

Quelles compétences visées ? etc., en bref apparaît le besoin de revoir l'ensemble de tous les référentiels de certification de tous les diplômes concernés). Je rappelle que cette réforme s'applique dès la rentrée prochaine pour les entrants dans la formation.

- Autre question : les arrêtés indiquent le cadre pluridisciplinaire de cette réalisation. Aucune dotation horaire particulière en termes de moyens d'enseignement n'apparaît pour les enseignements généraux (comme cela était le cas dans le cadre des PPCP en CAP ou des EGLS en Bac Pro). Cette pluridisciplinarité doit-elle être comprise comme limitée aux seuls enseignements professionnels ? Les enseignements généraux, s'ils souhaitent toutefois participer, devront-ils le faire en rognant encore sur des temps d'enseignements de français ou de maths-sciences déjà fort impactés par cette réforme ?

Autant de questions qui attendent concertations et réponses et qui ne manquent pas d'impacter la définition des diplômes que notre CPC a la charge de concevoir et/ou de rénover.

Non à l'article 1, projet de loi « Ecole de la confiance » La liberté d'expression, nous devons la garder, signez la pétition !

<https://liberte-expression.fsu.fr/>



Non à l'article 1,
projet de loi « Ecole de la confiance »

**La liberté d'expression,
nous devons la garder,
je signe la pétition !**



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

LE JEU DES 3 FAMILLES À TOULOUSE OU COMMENT ALLER CHERCHER DU BOULOT DE L'AUTRE CÔTÉ DU PÉRIPH ? – LA RÉFORME EN MARCHÉ.

Dans la famille gestion administrative, transport et logistique, je voudrais la gestion administration du LP Le Mirail.

Et hop, on transfère au lycée Galliéni.

Dans la famille métiers de la relation client, je voudrais la vente du lycée Galliéni.

Et hop, on transfère au LP Le Mirail.

Ca y est, c'est gagné ! Les familles sont complètes au LP Le Mirail et au lycée Galliéni.

Chers collègues, allez trouver votre nouveau poste de l'autre côté du périph !

Aux uns on vend l'ambition réussite du LP Le Mirail et ses fabuleux avantages, aux autres le campus d'excellence au lycée Galliéni.

Les collègues sont consultés bien sûr ! Le transfert des sections : « échelonné ou d'un seul coup ? » On vous coupe la jambe de suite ou vous préférez commencer par le pied ? Cynique.

Et pour faire passer la pilule, des conseils fantaisistes sur les mutations. Allez vous prenez bien une mesure de carte scolaire !

Mais que valent 5000 points quand les filières ferment et que les effectifs restants s'amenuisent en gestion administration ?

Ah au fait, M. Le directeur des ressources humaines de proximité viendra 2 demi-journées au lycée si vous étiez tenté par une nouvelle aventure ; hors Education Nationale de préférence. Il vous recevra au fond du CDI, salle des archives. Eh oui, vous faites déjà partie du passé.

Et pour celles et ceux qui restent, vous ne voudriez pas aller animer un stand pour les journées portes ouvertes de votre futur établissement ? Une bonne occasion pour une visite guidée. Indécemment.

Mais j'allais oublier ! Qui va les prévenir celles et ceux qui vont devoir finir leur cursus dans un autre établissement ? Oui, je veux parler des élèves et de leur famille.

Peut-être s'entendront-ils dire : « Allez voir vos profs, ce sont eux qui ont validé le départ d'un bloc ! »

Désespérant.

CAPA CONTESTATION D'AVIS : LE MAÎTRE MOT : « QUOTA »

Vous avez « subi » un RDV de carrière suite au PPCR pour l'accélération d'un an pour le passage au 7ème et 9^{ème} échelon ou le passage à la hors classe.

Cette année, 22 collègues ont fait un recours gracieux à madame la Rectrice, 3 ont obtenu sa « grâce », 8 ont saisi la CAPA contestation d'avis mais 11 ont abandonné. Contrairement à ce que nous affirmait monsieur le Secrétaire Général Adjoint, la procédure reste contraignante puisque :

- Nous disposons de 3 semaines pour faire part de commentaires via une interface SIAE avant que la Rectrice ne donne un avis.
- Au moment de l'avis final porté par la Rectrice, nous avons 30 jours pour faire un recours gracieux par voie hiérarchique. Sans réponse sous les 30 jours, il s'agit d'un refus.
- Nous disposons alors de 30 jours pour saisir la CAPA compétente.

Et puisque ce n'est pas encore suffisant, nous devons encore nous justifier de bien faire notre travail en apportant des éléments sur notre manière d'enseigner et de servir. Alors oui monsieur le SGA, nous réitérons que la démarche est complexe et dissuasive.

Si « tout travail mérite salaire », nous enseignants sommes corvéables à merci. « Cela fait partie de vos missions » entend-t-on souvent. Vous réalisez peut-être des « projets » pour faire « rayonner l'établissement » et bien nous avons pu constater que vous pouvez accepter tous les projets que vous voulez, vous « tuer » à la tâche, nous nous heurterons toujours à la même problématique : **le quota**.

Alors que nous parlons de parité, d'équité de traitement sur les territoires, de justice, et bien les quotas fixent un seuil de gratification qui laisse des enseignants méritants sans le salaire correspondant. Oui monsieur le SGA, « Nous ne vivons pas dans le monde des bisounours » et « nous ne sommes pas tous excellents » mais difficile d'expliquer aux collègues qu'ils n'ont pas eu l'avancement mérité et reconnu par les IEN et leur chef d'établissement parce que le quota imposé retarde leur avancement de carrière, et cela durant plusieurs années puisque l'avis ne sera plus modifié.

Résultat de la CAPA, 3 avis modifiés sur 8.

« TRAVAILLER PLUS, POUR GAGNER PLUS » - LA DEUXIÈME HEURE SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE.

NON ! Monsieur le ministre Blanquer, les heures supplémentaires ne sont pas la solution.

Dans le guide de prévention sur [le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout](#) édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en partenariat avec l'Anact¹, l'INRS² en mai 2015, nous pouvons lire dans la deuxième partie, « Comment prévenir le burnout », « *qu'en cas de recours aux heures supplémentaires* », l'employeur doit « **veiller à ce que le recours aux heures supplémentaires corresponde bien à un surcroît d'activité et ne devienne pas une norme à laquelle le travailleur se sent obligé de répondre** ».

Nous vous rappelons à toutes fins utiles que nous ne voulons pas augmenter notre charge de travail mais nous voulons une compensation du gel du point d'indice des années 2010 à 2016 et 2018 et une revalorisation de notre salaire à la hauteur de notre qualification.

Pour éventuellement vous guider dans vos futures propositions, nous nous permettons de vous joindre le graphique de l'OCDE qui compare les salaires des enseignants de différents pays. L'Allemagne étant souvent prise en exemple par nos politiques, nous sommes assez d'accord pour aligner nos salaires sur ceux de nos confrères allemands.

1 Anact : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

2 INRS : Institut National de Recherche et de Sécurité

N'hésitez pas à signer la pétition contre la deuxième heure supplémentaire:

LA 2È HEURE SUP. C'EST NON !



<http://snefsu.net/WordPress/imposition-de-deux-hsa-cest-non/>

Salaires des enseignants Primaire, 15 ans d'expérience / 2e cycle du secondaire, 15 ans d'expérience, Dollars US, 2017 ou dernières données disponibles

Source : Panorama de l'éducation : Salaire statutaire des enseignants



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

Adhésion valable jusqu'au 31/08/2019

COTISATIONS ANNUELLES DES PLP ET CPE – ADHÉSION

Temps partiel: au prorata de la quotité de traitement

Catégorie \ Échelon		1	2	3	4	5	6 ou A1	7 ou A2	8 ou A3	9	10	11
Métropole en €	Classe normale Coût réel mensuel après crédit d'impôts	99 2,80	135 3,83	138 3,91	141 4,00	147 4,17	150 4,25	159 4,51	171 4,85	180 5,10	195 5,53	210 5,95
	Hors classe Coût réel mensuel après crédit d'impôts	180 5,10	192 5,44	207 5,87	222 6,29	237 6,72	249 7,06					
	Classe exceptionnelle Coût réel mensuel après crédit d'impôts	219 6,21	231 6,55	243 6,89	261 7,40		279 7,91	291 8,24	303 8,59			
La Réunion en €	Classe normale Coût réel mensuel après crédit d'impôts	129 3,66	177 5,02	180 5,10	186 5,27	192 5,44	195 5,53	207 5,87	222 6,29	237 6,72	255 7,23	273 7,74
	Hors classe Coût réel mensuel après crédit d'impôts	234 6,63	249 7,06	270 7,65	288 8,16	309 8,76	324 9,18					
	Classe exceptionnelle Coût réel mensuel après crédit d'impôts	285 8,08	300 8,50	315 8,93	339 9,61		363 10,29	378 10,71	396 11,22			
Nouvelle- Calédonie et Polynésie française en CFP	Classe normale Coût réel mensuel après crédit d'impôts	15357 435,12	21234 601,63	21429 607,16	22062 625,09	22695 643,03	23280 659,60	24645 698,28	26367 747,07	28152 797,64	30198 855,61	32340 916,30
	Hors classe Coût réel mensuel après crédit d'impôts	27762 786,59	29760 843,20	31758 899,81	34338 972,91	36579 1036,41	38625 1094,38					
	Classe exceptionnelle Coût réel mensuel après crédit d'impôts	33609 952,26	35556 1007,42	37503 1062,59	40233 1239,94		43107 1221,37	44811 1269,65	47100 1334,50			
Guadeloupe Mayotte Martinique Guyane en €	Classe normale Coût réel mensuel après crédit d'impôts	114 3,23	159 4,51	162 4,59	165 4,68	171 4,85	177 5,02	186 5,27	201 5,70	213 6,04	228 6,46	246 6,97
	Hors classe Coût réel mensuel après crédit d'impôts	210 5,95	225 6,38	243 6,89	261 7,40	276 7,82	291 8,25					
	Classe exceptionnelle Coût réel mensuel après crédit d'impôts	255 7,23	270 7,65	285 8,08	303 8,59		327 9,27	339 9,61	357 10,12			

AUTRES COTISATIONS :

- Stagiaire** : 1^{er} échelon classe normale Assistant-e d'éducation : 36 € Sans traitement : 27 €
 Non-titulaire : 93 € Non-titulaire Réunion : 111 € Non-titulaire Nelle Calédonie : 13310 CFP Non-titulaire Guyane : 85 €

Retraité-es* - PLP et CPE

- Métropole-Guadeloupe-Guyane-Martinique-Mayotte PLP1 : 87 € CN : 96 € HC : 108 € CEx : 114 €
 la Réunion PLP1 : 117 € CN : 129 € HC : 144 € CEx : 152 €
 Nouvelle-Calédonie - Polynésie française PLP1 : 10383 CFP CN : 11457 CFP HC : 12888 CFP CEx : 13605 CFP

* Pour les retraités, l'adhésion au SNUEP inclut l'adhésion à la FGR-FP (Fédération générale des retraités de la Fonction publique)

CONTACTS ACADÉMIQUES

Retrouver les mails et numéros de téléphone sur www.snep.fr

Aix-Marseille Bruno BOURGINE SNUEP-FSU 12 place du Gal de Gaulle 13001 Marseille	Clermont-Ferrand Stéphane ZAPORA Ugo TREVISIOL SNUEP-FSU Annabelle HUMBERT 180 rue Pasteur 02300 Chauny	Grenoble B. GUILLAUD-ROLLIN P. MICHELON SNUEP-FSU Bourse du travail 32 av. de l'Europe 38030 Grenoble Cedex 02	59 rue Noël Boudy 19100 Brive Lyon Séverine BRELOT SNUEP-FSU Bourse du travail salle 44, place Guichard 69003 Lyon	Enclos des Lys, bat B 585 rue d'Aiguelongue 34090 Montpellier Nancy-Metz Patrick LANZI Immeuble Quartz, 7 allée René Lalique - Apt 6 54270 Esseyles Nancy	Cathy LAVANANT 41 boulevard Buyser 45250 Briare Paris Eric CAVATERRA SNUEP-FSU Paris 38 rue Eugène Oudiné 75013 Paris	14 rue Papu 35000 Rennes Rouen Jérôme DUBOIS Muriel BILLAUX SNUEP-FSU 4 rue Louis Poterat 76100 Rouen
Amiens Annabelle HUMBERT 180 rue Pasteur 02300 Chauny	Corse Antonia EHRHART LP Jules Antonini 3 avenue Noël Franchini CS 15006 20700 Ajaccio cedex 9	Guyane Sonia NEMORIN Marina VOYER-COUPRA SNUEP-FSU, BP 847 97339 Cayenne Cedex	Martinique Danielle AVERLANT Christophe THEGAT SNUEP-FSU 41 avenue des Canefciers 97200 Fort de France	Nantes Cécile CHÉNÉ SNUEP-FSU 14 Place Imbach 49100 Angers	Poitiers Céline THIBAUDAULT SNUEP-FSU Avenue du Parc d'Artillerie 86000 Poitiers	Strasbourg Katia DENUX 8 rue des Chênes 67550 Vendenheim
Besançon Virginie BOUVOT Adrien GARDE Maison des Syndicats SNUEP-FSU 4B rue Léonard de Vinci 25000 Besançon	Créteil K. TRAORÉ - L. TRUBLEREAU SNUEP-FSU 11/13 rue des Archives 94000 Créteil	La Réunion Charles LOPIN Résidence Les Longanis Bat C, Appt 4 7 Bd Mahatma Gandhi 97490 Ste Clotilde	Mayotte Serge CICCONE Omar ATTOUMI AMBRIRIKI Paul FILLIUNG SNUEP-FSU 7 bis ruelle Bassa 97615 Pamandzi	Nice André RUGGIERO SNUEP-FSU Bourse du Travail 13 avenue Amiral Collet 83000 Toulon	Polynésie Française Jean-Luc CHAGNE SNUEP-FSU, BP 585, 98713 Papeete sneppf16@gmail.com Tel : (689) 89 78 28 84	Toulouse Agnès BERNADOU Estelle CARRIER FSU 31 - SNUEP-FSU 52 rue Jacques Babinet 31100 Toulouse
Bordeaux P. BOUSQUET G. JOUSSEAUME N. LAKHSASSI SNUEP-FSU 26 rue Paul Mamert 33800 Bordeaux	Dijon Sandrine BERNARD Philippe DUCHATEL 14 rue de la Chapelle 21200 Chevigny en Valière	Lille Jacques ALEMANY SNUEP-FSU 209 rue Nationale 59000 Lille	Montpellier Pascal MILLET SNUEP-FSU	Nouvelle-Calédonie Raymonde JEAN PHILIPPE BP 58 98845 NOUMEA CEDEX	Reims Régis DEVALLE 18 rue de Vitry 51250 Sermaize-les-Bains	Versailles Rafikha BETTAYEB Olivier GUYON SNUEP-FSU Versailles 38 rue Eugène Oudiné 75013 Paris
Caen Benoît LECARDONNEL		Limoges Béatrice GAUTHIER	Orléans-Tours Gilles PELLEGRINI	Rennes Ronan OILLIC Agnès PRUDENZANO		