

bulletin mensuel d'information des LP, SEP, SEGPA et EREA

BULLETIN D'INFORMATION DE JUIN ET JUILLET 2023

L'édito du secrétaire académique, Fabrice COSTES	1
Rémunérations : les annonces du Ministre Guérini	2
La protection sociale complémentaire	4
Le socle	6
Le pacte	8
La réforme du lycée pro	9
Les rendez-vous de carrière en 2023-2024	13
Syndiquez-vous !	14
Bulletin d'adhésion à imprimer	15

L'édito du secrétaire académique, Fabrice COSTES

Les vacances d'été pointent (enfin) le bout de leur nez. Dans nombre de lycées, il est plus que temps que cette année scolaire s'achève.

Réforme du LP, réforme des retraites, pacte... Les personnels de l'enseignement professionnel ont été attaqués de toutes parts et beaucoup « sont montés au front ».

Leur massive mobilisation contre la réforme du LP, initiée par le SNETAA-FO, premier syndicat chez les PLP, a permis de limiter la casse. Si les PFMP avaient été augmentées de

50% comme prévu initialement, ce sont près de 10 000 postes de PLP qui auraient été supprimés. Ce sera moins, mais malheureusement, avec la réforme de la carte des formations, il y en aura. .

Les PLP et CPE ne doivent pas se laisser endormir par les euros obtenus dans le socle et les annonces du Ministre Guérini. La réforme du LP sera insidieuse. Qu'on se le dise, l'année 2023-2024 sera aussi une année de combat. Mais pour l'heure, nous devons tous recharger nos batteries et profiter de nos vacances.

Rémunérations : les annonces du Ministre Guérini

Le 12 juin dernier, le Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Stanislas Guérini, a annoncé des mesures concernant le pouvoir d'achat des agents publics.

Deux mesures indiciaires qui concerneront tous les agents et quatre mesures supplémentaires qui cibleront seulement qu'une partie d'entre nous.

Pour tous : des mesures indiciaires

La première de ces mesures est l'augmentation de 1,5% du point d'indice au 1^{er} juillet 2023. Sa valeur mensuelle brute devra donc passer, dès le mois prochain, de 4,85003 € à 4,92278 €. Le SNETAA-FO a calculé les gains de cette augmentation pour les échelons 1 :

- +28,37 € à la classe normale,
- +42,92 € à la hors classe,
- +50,56 € à la classe exceptionnelle.

La seconde mesure indiciaire sera l'attribution de 5 points d'indice à tous agents à compter du 1^{er} janvier 2024. Si on tient compte de l'augmentation de la valeur du point d'indice prévue ce mois de juillet 2023, l'augmentation du traitement indiciaire sera donc de 24,61 € brut par mois pour tous.

Ces mesures concerneront aussi les personnels contractuels.

Pour mettre en perspective les conséquences concrètes de ces mesures indiciaires, il faut tenir compte de l'augmentation des prix. En mai 2023, l'INSEE a calculé que sur un an,

l'augmentation des prix à la consommation était de 14,3% pour l'alimentation. Autrement dit, quand en mai 2022 un foyer dépensait 500€ pour faire « ses courses », il en dépensait 571,50 € pour acheter les mêmes produits en mai 2023. Ce surcoût correspond à quelques euros près, au gain que percevra en janvier 2024, un PLP ou CPE au premier échelon de la classe exceptionnelle (augmentation des prix de 71,50 € contre 75,17 € de gains via les mesures indiciaires).

Aussi, pour les deux premiers grades des corps des PLP et CPE, et pour les contractuels, les augmentations indiciaires annoncées par le Ministre sont très loin de compenser les hausses des prix à la consommation pour les produits alimentaires.

Pour quelques-uns : des mesures supplémentaires

Cinq mesures supplémentaires qui ne concerneront qu'une partie des agents, voire pas du tout les personnels d'enseignement et d'éducation ont aussi été annoncées.

La première est une prime « pouvoir d'achat » qui ne concernera pas tous les personnels enseignants et d'éducation. Versée en une seule fois avant fin 2023, son montant sera dégressif : de 800 € pour les plus bas salaires à 300 € pour qui ont rémunération brute mensuelle inférieure ou égale à 3 250 € par mois. Si on tient compte de l'augmentation du point d'indice prévue au 1^{er} juillet 2023, il ne faudra pas détenir un indice nouveau majoré supérieur à

660 pour en bénéficier. Concrètement, seront exclus de cette prime, les PLP et CPE qui auront au moins atteint le 3^e échelon de la hors classe à la date de recensement des bénéficiaires. D'autre part, cette prime n'a pas vocation à être pérenne.

La deuxième mesure supplémentaire est la reconduction de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 2023 qui se veut être une compensation de la perte de pouvoir d'achat des agents publics. Pour en bénéficier, il faut que l'évolution du traitement indiciaire brut soit inférieure, sur quatre ans, à celle de l'indice des coûts à la consommation. Ne seront donc concernés que les collègues qui au 31 décembre 2022 sont bloqués à l'échelon terminal de leur grade depuis le 31 décembre 2018.

Autre mesure supplémentaire annoncée : la revalorisation de certains frais de mission. En effet, il s'agit uniquement de mieux compenser, dès la rentrée 2023, les prix des nuitées hôtelières et des repas dans le cadre des déplacements des agents. Le Ministre n'a donc pas prévu une revalorisation des frais kilométriques. Mais sait-il combien coûte le litre d'essence ? Sait-il aussi que les services du rectorat de Lille mettent parfois plus d'un an avant de rembourser les frais liés aux missions de correction ou de jury ? Cette mesure va donc bénéficier principalement aux Inspecteurs Généraux ; pas aux PLP, CPE et contractuels.

Les collègues qui utilisent les transports collectifs pour se rendre au travail verront la prise en charge de leur abonnement passer de 50 à 75%. Cette quatrième mesure sera probablement très appréciée des Franciliens et rési-

dents des grandes métropoles, beaucoup moins par ceux qui ne peuvent utiliser les métros, trains, bus et autres transports en commun pour aller au travail. Cette aide sera compatible avec le forfait mobilité durable.

La dernière mesure annoncée par M. Guérini est sans objet pour les enseignants et autres agents publics soumis au régime des obligations de service (autrement dit, les personnels qui ne bénéficient pas de RTT). En effet, cette mesure consiste à revaloriser de 10% les barèmes de monétisation du compte épargne temps (CET) auquel ils n'ont pas droit.

Calendrier de publication des décrets et arrêtés

Les textes liés à l'attribution de points d'indice, de la prime de pouvoir d'achat et à la reconduction de la GIPA seront publiés fin juin ou courant juillet 2023.

Ceux relatifs à l'extension de la prise en charge des coûts de transports collectifs, à la revalorisation des frais de mission et des montants forfaitaires du CET, paraîtront au Journal Officiel, durant les mois de juillet ou de septembre 2023.

Nos revendications

Le SNETAA-FO, avec sa fédération la FNEC-FP-FO, exigent :

- Le retrait du « pacte » Macron-Ndiaye !
- Une augmentation immédiate de 10% de la valeur du point d'indice, tout de suite !
- L'abrogation de la réforme des retraites !

La protection sociale complémentaire

Depuis le 1^{er} janvier 2022, les PLP et CPE, tous comme les autres personnels de l'Éducation nationale, bénéficient d'une prise en charge de 15€ destinée à rembourser une partie des cotisations de la protection sociale complémentaire (PSC).

Ce dispositif, temporaire, vise à assurer la transition vers un nouveau régime de PSC qui sera mis en place, pour ces personnels, à partir du 1^{er} janvier 2025.

Ce nouveau régime est issu d'un accord interministériel défini dans le décret n°2022-633 ([lire ici](#)) et son décret d'application du 30 mai 2022 ([lire ici](#)). Cet accord prévoit que la PSC comporte deux volets : santé et prévoyance. Si des discussions ont bien eu lieu sur le volet santé, force est de constater que pour notre ministère, il n'y a pas lieu de prévoir quoi que ce soit pour le volet prévoyance.

Volet santé

À partir du 1^{er} janvier 2025, les personnels de notre ministère seront obligés de souscrire à une mutuelle de santé complémentaire sur la base d'un panier de soin, l'État remboursant à l'agent en activité 50 % du coût cette cotisation, appelée cotisation d'équilibre. La composition du panier de soin est donné dans l'annexe de l'arrêté cité plus haut.

Ce financement de la protection sociale complémentaire par le gouvernement est considéré par ce dernier comme un effort de sa part afin d'améliorer l'attractivité de la Fonction

publique et le pouvoir d'achat des agents. Dans un contexte de blocage de la valeur du point d'indice, et de la perte de pouvoir d'achat subie, et ce, depuis plusieurs années, c'est la mise en place de ce qu'on appelle le « paquet salarial ».

Le « paquet salarial » ou « rémunération globale » désigne l'ensemble des éléments qui constituent la rétribution d'un agent :

- traitement indiciaire ;
- primes et indemnités ;
- avantages sociaux et en nature ;
- conditions de travail.

Ces deux derniers points n'alourdissant pas des masses notre « paquet salarial » !

Il est important de noter que la cotisation d'équilibre qui sera demandée aux actifs, retraités et ayants droits est un fixe et non un pourcentage du salaire, comme pratiqué aujourd'hui par de nombreuses mutuelles. Cela a pour effet que plus les salaires sont bas, plus la cotisation est importante proportionnellement, et inversement. Ce sont donc les collègues les plus précaires comme les AESH et AED, ou des contractuels à temps incomplet, ou encore les collègues de catégorie C qui verront leur cotisation augmenter.

Les retraités, dont la cotisation est plafonnée à 175 % de la cotisation d'équilibre, ne bénéficient pas de l'aide de l'État de 50 %. Un fonds d'aide de solidarité sera mis en place et abondé sur la base d'un pourcentage sur la cotisation d'équilibre payé par tous : actifs, retraités et ayants droits. Ce pourcentage est prévu à 2% mais pourra être modifié.

Les ayants droits (conjointes et enfants) pourront également adhérer au système. Leur cotisation sera plafonnée à 110% de la cotisation d'équilibre et ils ne bénéficieront pas d'une aide de l'État.

Des options pourront être choisies par les agents pour améliorer leurs bases de remboursement. La Fonction publique prévoit une aide de 5 euros à chaque agent qui souscrirait à une option.

Volet prévoyance

L'accord interministériel prévoyait qu'un volet prévoyance soit également discuté.

La prévoyance est l'aide financière que reçoivent les agents lorsqu'ils ont atteint leurs droits statutaires en matière de congés maladie à plein traitement (3 mois de congé maladie ordinaire, 1 an de congé de longue maladie, 3 ans de congé longue durée).

Actuellement, par exemple pour les collègues qui ont adhéré à la mutuelle générale de l'Éducation nationale (MGEN), cette prévoyance permet de compenser une partie de leurs revenus en leur garantissant 77% de leur traitement (plus en sur-cotisant). À noter que la cotisation est globale, et prend en compte aussi bien le volet santé que le volet prévoyance. Il y a donc actuellement un couplage santé / prévoyance quelles que soient les offres des organismes.

Or, à la date d'aujourd'hui rien n'est prévu et l'ensemble des collègues de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la re-

cherche et de Jeunesse et sports vont se retrouver sans prévoyance à partir du 1^{er} janvier 2025 et devront choisir une sur-complémentaire dont le montant sera très certainement moins avantageux qu'une cotisation négociée collectivement. Les personnels paieront deux fois, une fois pour la santé dans le cadre de la protection sociale complémentaire mise en place par le gouvernement, une autre fois pour bénéficier d'une prévoyance en cas de congé maladie prolongé.

C'est la FNEC-FP-FO, fédération à laquelle est affilié le SNETAA-FO qui a été mandatée pour suivre ce dossier. Le 15 juin dernier, elle a décidé de conditionner la poursuite de sa participation aux discussions sur la PSC au couplage avec la prévoyance.

D'ailleurs, d'autres ministères, comme celui des finances, ont arrêté les groupes de travail sur la PSC côté santé tant que la prévoyance n'était pas couplée aux discussions.

Tant que la FNEC-FP-FO n'aura pas l'assurance que la prévoyance pourra bien se mettre en place au 1^{er} janvier 2025, elle ne participera plus aux réunions sur la PSC au ministère. La FNEC-FP-FO a proposé aux autres fédérations d'en faire de même.

Nota : les discussions n'ont porté à ce jour que sur le contenu du volet santé. Aucun contrat n'a été signé avec une mutuelle, un institut de prévoyance ou une entreprise d'assurance. Il nous est donc pas possible d'indiquer un quelconque montant à payer par les différents agents.

Le socle

Avertissement : à l'heure où cette lettre d'information est rédigée, aucun texte réglementaire encadrant le socle a été publié. Les montants annoncés dans cet article sont ceux qui ont fuité dans la presse et ils devront être vérifiés à la publication des textes réglementaires.

Le socle est la seule vraie revalorisation à l'unique destination des personnels d'enseignement et d'éducation, et des psychologues de l'Éducation nationale. Malheureusement, elle est bien maigre et ne permettra pas le choc d'attractivité escompté comme cela aurait été le cas si les sommes allouées au pacte étaient versées dans le socle. C'est une demande de la FNEC-FP-FO, fédération à laquelle appartient le SNETAA-FO.

La part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) et son équivalent dans les corps des CPE et PsyEN, va être portée à 200 € net par mois. Sur le bulletin de paie, le montant brut de la ligne ISOE part fixe passera en septembre 2023 de 104,67 € à 212,50 €.

En lycée professionnel, un alignement de certaines parts modulables de l'ISOE va avoir lieu. Rappelons que ces parts sont versées aux collègues qui assurent la mission de professeur principale. Ainsi, pour toutes les classes de 3^e, de CAP et de Bac Pro, le montant annuel de cette indemnité sera de 1 475,74 € brut par an. Pour les autres divisions des LP et SEP, ce montant sera de 937,96 €.

Il est aussi prévu que la part modulable de l'ISOE soit versée aux PLP qui sont désignés

professeur principal en classe de 4^e SEGPA. De façon scandaleuse, le ministère refusait de le faire alors que le seul SNETAA-FO avait obtenu en septembre 2019 un décret ouvrant la part modulable de l'ISOE aux collègues du second degré intervenant en SEGPA et EREA.

La prime d'attractivité (ou prime Grenelle) va être augmentée. Pour les titulaires, seuls ceux aux échelons 1 à 7 sont concernés. Les contractuels bénéficieront d'une augmentation qui dépendra de leur indice de rémunération. Vous trouverez à la fin de cet article, les montants prévus dans le projet d'arrêté fixant les montants annuels de cette prime.

Dans le cadre du socle, les taux de promotions ont été modifiés par un arrêté du 30 mai 2023. Ainsi, le pourcentage à appliquer au nombre de promouvables va évoluer de la façon suivante : 21% en 2023, 22% en 2024 et 23% en 2025.

Un arrêté du 16 juin 2023 a modifié la proportion de PLP ou de CPE à la classe exceptionnelle que doit contenir chacun de ces corps. Elle est de 10,5% en 2023 contre 10% en 2022. Les modalités de passage à ce grade devraient être profondément remaniées l'an prochain avec la probable suppression des viviers et la création d'un taux de promotion.

Les modalités de reclassement des stagiaires va évoluer à partir de la rentrée 2023. Les textes ne sont pas encore publiés mais il a été annoncé une reprise au deux tiers des activités professionnelles pour les lauréats, quelque soit le concours passé.

Prime d'attractivité pour les titulaires

Échelon détenu dans la classe normale	Montant annuel brut
9ème échelon	400 €
8ème échelon	400 €
7ème échelon	1 500 €
6ème échelon	2 500 €
5ème échelon	2 880 €
4ème échelon	3 180 €
3ème échelon	3 370 €
2ème échelon	2 980 €
1er échelon	2 130 €

Prime d'attractivité pour les contractuels

Indice brut détenu	Montant annuel brut
Supérieur ou égal à 601	700 €
600	750 €
De 598 à 599	800 €
597	850 €
596	900 €
De 594 à 595	950 €
593	1000 €
592	1050 €

Indice brut détenu	Montant annuel brut
De 502 à 591	1100 €
501	1150 €
de 472 à 500	1200 €
de 470 à 471	1250 €
de 443 à 469	1 300 €
442	1 350 €
de 413 à 441	1 400 €
de 409 à 412	1 450 €
Inférieur ou égal à 408	1 500 €

Le pacte

Avertissement : à l'heure où cette lettre d'information est rédigée, aucun texte réglementaire encadrant le pacte a été publié. Seules les grandes lignes sont connues mais pas les subtilités de son application. Signer le pacte à ce jour, revient à signer un chèque en blanc !

Une nouvelle part de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) va être créée dans le second degré pour rémunérer les collègues qui accepteront des missions supplémentaires. Son équivalent le sera probablement dans le premier degré et les autres corps concernés par le pacte.

Le montant annuel de cette part, appelée «part fonctionnelle», sera de 1 250 € brut. Son versement sera conditionné à l'exercice effectif des missions supplémentaires acceptées via une lettre de mission.

Le 13 juin dernier, lors du comité social d'administration ministériel dans lequel le SNETAA-FO est représenté par sa fédération, la FNEC-FP-FO, il a été dit aux représentants des organisations syndicales représentatives, qu'il y avait une volonté politique de voir les PLP effectuer 6 missions supplémentaires ou aucune. Le peu d'engouement de ces enseignants pour le pacte a fait reculer le gouvernement. Le pacte en lycée professionnel serait devenu sécable, les nombres de parts fonctionnelles pouvant être pris par les PLP varieraient de 1 à 6 comme pour les autres corps.

Les missions du pacte devront être définies ou discutées en conseil pédagogique. Elles seront quantifiables ou non.

Les missions quantifiables concerneront le face à face pédagogique et pourront se dérouler pendant les petites ou grandes vacances. Le volume horaire de celle liée au remplacement de courte durée des enseignants absents sera de 18 heures par année scolaire. Les autres (ateliers de philosophie, de codage...) auront un volume horaire annuel de 24 heures.

Les missions non quantifiables, aussi désignées par le terme forfaitaire par certains Chefs d'établissement, correspondront par exemples à l'organisation d'un voyage scolaire, à la participation à des forums ou autres actions de promotion...

Ces missions devraient être fongibles entre elles pour notamment permettre aux personnels qui se sont engagés sur une mission quantifiable d'épuiser les heures dues non faites en fin d'année scolaire.

Pour tous les établissements scolaires, la priorité devra être donnée aux missions liées aux remplacements de courtes durées. En lycée professionnel, le pacte se veut être l'outil qui doit permettre la mise en œuvre de la réforme.

Tous les personnels concernés par le pacte pourront candidater sur l'ensemble des missions proposées dans leur structure. Le choix des destinataires des lettres de mission se fera par le Chef d'établissement et il devrait en informer le conseil d'administration.

Enfin, il convient de noter que le pacte a vocation à remplacer les IMP à la rentrée 2024.

La réforme du lycée pro

Au début du mois de mai dernier, le Président Macron a fait des annonces concernant la réforme du lycée professionnel.

Une communication plutôt hasardeuse et très anxiogène du Ministre et du ministère avait engendré beaucoup d'inquiétudes chez les PLP qui légitimement se sont alors interrogés sur leur avenir. Localement, le SNETAA-FO, lors de la formation spéciale santé, sécurité et condition de travail avait alors émis une alerte auprès de la Rectrice.

Vous trouverez dans cet article, de façon synthétique, les 12 mesures qui vont impacter nos conditions de travail.

D'autre part, le secrétariat national du SNETAA-FO a publié courant juin un AP numérique (à [consulter ici](#)) qui les détaille. Ce magazine parviendra en version papier à nos adhérents au mois de juillet.

Mesure 1 : gratification des PFMP

Ces gratifications seront soumises à l'assiduité en cours et aux stages.

Les montants dépendent de la formation.

Les premiers versements auront lieu en janvier 2024 pour les PFMP qui se sont déroulées de septembre à décembre 2023. Aucune date pour les PFMP programmées en 2024.

Ce sont les bureaux des entreprises qui seront chargés de la mise en paiement.



50 € par semaine :

- 1^{ère} année de CAP,
- 2^{nde} Bac Pro.

75 € par semaine :

- 2^e année de CAP,
- 1^{ère} Bac Pro;
- 1^{ère} année de Brevet des Métiers d'Art,
- Mention complémentaire de niveau 3.

100 € par semaine :

- T^{le} Bac Pro,
- 2^e année de Brevet des Métiers d'Art,
- Mention complémentaire de niveau 4,
- Formation Complémentaire d'Initiative Locale

Mesure 2 : adapter le parcours de l'élève à son profil

Dès la rentrée 2023, dans les établissements volontaires, les élèves de seconde professionnelle auront des heures de mathématiques et de français en groupes à effectifs réduits. Cette mesure sera généralisée à la rentrée 2024.

Et les autres matières ? Et les CAP ?

Comme il n'est pas prévu de dotation horaire globale (DHG) supplémentaire pour cette mesure, elle entrera dans le pacte.

Il y aura donc des inégalités chez les élèves puisque ces heures dépendront des enseignants qui auront signé un pacte.

Il y a fort à parier que des Chefs d'établissement mettent la pression aux collègues de mathématiques et de français pour qu'ils signent des pactes.

Mesure 3 : ouvrir des options

À la rentrée 2023, les LP et SEP volontaires pourront proposer de la philosophie, des cours de codage, une deuxième langue vivante dans les filières industrielles...

Tous les établissements devront en proposer à la rentrée 2024.

Comme pour la précédente mesure, il n'est pas prévu de DHG supplémentaire, les enseignants devront donc signer un pacte pour dispenser ces options.

Mesure 4 : une année de terminale sur mesure

En fin d'année scolaire, les élèves de terminale devront choisir entre 4 semaines de PFMP en plus ou 4 semaines de cours.

Devront se positionner sur les PFMP ceux qui souhaitent s'insérer dans la vie active une fois le Bac Pro en poche. Les semaines de cours supplémentaires sont destinées aux élèves qui envisagent des poursuites d'études.

Ce choix devra se faire, sans connaître les résultats de Parcoursup. Quand bien même il seraient connus, on peut penser que ces lycéens dont beaucoup sont issus des milieux défavorisés, choisissent les semaines de PFMP pour bénéficier de la gratification qui y est associée.

Cette mesure pose aussi la question du programme et de la place des examens dans l'année scolaire ainsi que de leur modalité de passage. Se dirige-t-on vers le tout CCF en Bac Pro et la fin des quelques épreuves ponctuelles ?

C'est probablement parce qu'elle pose beaucoup de questions que cette mesure n'entrera en œuvre qu'à la session 2025.

Mesure 5 : augmenter l'accompagnement des élèves décrocheurs

Trois dispositifs vont être créés :

- Tous droits ouverts,
- Ambition emploi,
- Parcours de consolidation.

Le dispositif *Tous droits ouverts* consistera à sortir du lycée pour quelques mois les décrocheurs pour les envoyer en service civique, AFPA, CFA... Ils reviendront donc encore plus décrocheurs. Ce dispositif devra se déployer dans tous les LP à la rentrée 2023.

Ambition emploi concernera les élèves sans solution, c'est à dire sans emploi ou sans poursuite d'études à la fin de leur scolarité. Pendant quatre mois, ils conserveront leur statut de lycée et ils bénéficieront d'un soutien scolaire ou d'une immersion dans une autre formation, dans leur établissement ou chez un partenaire. Tous les jeunes pourront intégrer ce dispositif à la rentrée 2023.

Le *Parcours consolidation* est réservé aux élèves de première année de BTS qui sont identifiés comme étant en difficulté dès le mois de décembre. Nul ne sait à cette heure quel sera le contenu de ce parcours qui sera proposé à la rentrée 2023 dans les établissements volontaires.

Les personnels qui désireront s'investir dans l'accompagnement des élèves décrocheurs devront signer un pacte.

Mesure 7 : revoir la carte des formations

Un des objectifs de cette mesure est connu depuis Jean-Michel Blanquer : fermer les filières peu insérantes. En contre partie, des formations d'avenir (numérique, écologie, grand âge...) seront ouvertes sans garanti qu'elles le seront dans le même établissement et sous statut scolaire. Que deviendront les enseignants qui perdront leur poste ?

Un autre objectif de cette mesure est d'adapter les formations aux besoins immédiats des entreprises locales. C'est ce que l'on appelle l'adéquationnisme et qui fait qu'un diplôme n'aurait de valeur que dans un secteur géographique donné et limiterait de fait les possibilités de mobilité de leurs détenteurs.

La révision de la carte des formations peut donc s'apparenter à un plan de restructuration d'une entreprise, dans le sens où des collègues devront probablement se reconvertir ou changer d'affectation. Tous les PLP ont en mémoire la suppression de la filière gestion-administration et les difficultés qu'ont rencontré et que continuent encore de rencontrer les collègues concernés.

Mesure 8 : créer des formations courtes et complémentaires

Chaque Bac Pro devra, à terme, avoir sa formation Bac + 1, formation qui adaptée aux besoins des entreprises locales. Elles n'apporteront probablement pas de DHG et y interviendront donc les collègues qui ont signé un pacte ou des professeurs associés (c'est à dire un artisan compétent et pédagogue qui acceptera d'intervenir quelques heures dans une formation en étant payé bien moins que son taux horaire).

Adéquationnisme oblige, ces formations ne se trouveront que dans les LP ou SEP volontaires. Le ministère prévoit 5 000 formations à la rentrée 2023, 10 000 à la rentrée 2024 et 20 000 à la rentrée 2025. Les PLP maths-sciences auront bien entendu remarqué la suite géométrique de premier terme 5 000 et de raison 2.

Mesure 9 : un bureau des entreprises dans chaque lycée

Une circulaire a été publiée au Bulletin Officiel de l'Éducation nationale du jeudi 25 mai 2023. On y trouve notamment les missions qui relèvent de ce bureau et le profil de la personne qui va le tenir (agences d'intérim acceptées !). Mais on n'y trouve pas de grille de rémunération, le type et la durée du contrat de recrutement.

Le fait que certaines missions soient celles dédiées aux DDFPT interroge et inquiète, d'autant plus que les responsables de ces bureaux n'auront probablement pas d'expertise dans le fonctionnement de l'Éducation nationale.

Mesure 10 : pactiser avec les enseignants

Le pacte et la réforme du lycée professionnel sont intimement liés puisque certaines mesures ne peuvent être mise en œuvre que si des collègues signent le pacte.

La communication officielle du rectorat de Lille va même jusqu'à dire que l'association pacte et réforme du LP améliorera les conditions de travail des PLP (dédoublings, mise en place d'options...) alors que les temps de travail seront augmentés engendrant ainsi de l'épuisement professionnel.

Mesure 11 : former les Chefs d'établissement

L'objectif officiel est qu'ils connaissent mieux le lycée professionnel puisque beaucoup sont

issus d'un corps autre que celui des PLP. Pourquoi pas.

Mais que contiendra leur formation ? Probablement des outils pour leur permettre de satisfaire les objectifs politiques du gouvernement : augmenter à tout prix les taux de remplacement des enseignants absents et atteindre le plus rapidement possible le million d'apprentis.

Les premières formations commenceront à la rentrée 2023 pour les personnels de direction nouvellement affecté dans la voie professionnelle, puis pour les autres à partir de la rentrée 2024.

Mesure 12 : permettre la formation continue des enseignants

Les PLP des matières professionnelles devront aller en formation tous les trois ans, soit en entreprise, soit dans un campus des métiers et des qualifications. Ces périodes «de recyclage» auront bien entendu lieu pendant les vacances scolaires grandes ou petites (si d'ici là le Président Macron ne les a pas supprimées).

L'ensemble des enseignants seront formés afin qu'ils disposent d'une trousse de compétences sociales et comportementales à transmettre aux élèves.

D'autre part, il semble que tous les PLP soient progressivement formés à la pédagogie appelée «ProFan» voulue par Najat Vallaud-Belkacem et expérimentée depuis 2016. [Cliquez ici](#) pour en savoir plus.

Les rendez-vous de carrière en 2023-2024

Les rendez-vous de carrières concernent les enseignants et les conseillers principaux d'éducation qui peuvent prétendre à un changement accéléré d'échelon ou intégrer le tableau d'avancement à la hors-classe.

Une accélération de carrière d'un an est possible lors du passage du 6^e au 7^e échelon ainsi qu'à celui du 8^e au 9^e. Dans le premier cas, les collègues éligibles à un rendez-vous de carrière sont dans la deuxième année du 6^e échelon. Dans le second cas, ils justifient entre 18 et 30 mois d'ancienneté dans le 8^e échelon. Quant à l'intégration du tableau d'avancement à la hors-classe, il faut être dans la deuxième année du 9^e échelon de la classe normale.

La mise en œuvre des rendez-vous de carrière pour les enseignants et CPE est définie dans l'arrêté du 5 mai 2017 ([lire ici](#)).

L'agent concerné doit être prévenu avant le début des vacances d'été de la programmation d'un rendez-vous de carrière pour l'année scolaire à venir. Malheureusement, les années précédentes, le SNETAA-FO a constaté que des « oublis » existent.

Pour les personnels du second degré, les rendez-vous de carrière comportent, une inspection suivie d'un entretien avec l'Inspecteur. Un second entretien doit se tenir, au plus tard 6 semaines après, avec le Chef d'établissement, éventuellement accompagné de l'inspecteur.

Ce rendez-vous de carrière donne lieu à la rédaction, par le Chef d'établissement et l'Inspecteur, d'un compte rendu réalisé à l'aide

d'un des modèles annexés à l'arrêté de 2017.

Ce compte rendu est transmis à l'enseignant ou au CPE, qui dispose d'un délai de 15 jours pour formuler des observations écrites.

Le Recteur doit se baser sur ce document pour émettre l'appréciation finale de la valeur professionnelle de l'agent. Elle prend la forme d'un avis des avis suivants : *excellent, très satisfaisant, satisfaisant* ou *à consolider*.

Cet avis est notifié au collègue dans les deux semaines après la rentrée scolaire suivant celle au cours de laquelle le rendez-vous de carrière a eu lieu. Ce sera donc vers le 15 septembre 2023, pour les rendez-vous de carrière de l'année 2022-2023.

L'avis émis par le Recteur peut être contesté dans les 30 jours qui suivent sa notification par un courrier bien argumenté. Après réception de ce dernier, le Recteur disposera à son tour de 30 jours pour revoir son avis. Passé ce délai, ou en cas de réponse défavorable avant la fin de celui-ci, il est possible de saisir la commission administrative paritaire académique (CAPA) pour tenter une dernière fois de faire modifier l'avis. La FNEC-FP-FO, fédération à laquelle appartient le SNETAA-FO, siège dans la CAPA des personnels du 2nd degré.

Notre syndicat conseille aux collègues déçus par l'avis émis par le Recteur, de le contester systématiquement. En effet, cette année, ce n'est pas moins de 70% des recours (tous corps confondus) qui ont eu une suite favorable à l'issue de la CAPA !



RÉDUCTION

-15€

PROFITEZ D'UNE RÉDUCTION EXCEPTIONNELLE DE 15 EUROS SUR VOTRE ADHÉSION AU SNETAA-FO POUR L'ANNÉE 2023-2024!

Syndiquez-vous !

L'adhésion au SNETAA-FO est valable l'année scolaire. Les adhérents qui payent leur cotisation par chèque ou carte bancaire, doivent donc la renouveler. Le renouvellement est automatique uniquement en cas de paiement par prélèvements mensuels.

Un bulletin d'adhésion en noir et blanc est situé à la fin de cette lettre d'information. Il peut aussi être utilisé pour mettre à jour ses différentes coordonnées (téléphonique, électronique, bancaire...).

Pour adhérer en ligne, [cliquez ici](#) ou utilisez le QR-code ci-dessous.



Rappelons que l'adhésion donne droit à un crédit d'impôt égal à 66% du montant de la cotisation.

LE SNETAA-FO VOUS SOUHAITE D'EXCELLENTE VACANCES D'ÉTÉ.

Une permanence téléphonique sera assurée en semaine, tous les après-midi, de 14H00 à 18H00, au 06 09 93 90 77.

Il sera aussi possible de nous joindre par mail à l'adresse syndicat@snetaa-lille.fr.

