

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

AU SOMMAIRE AVRIL 2023

L'édito du secrétaire académique, Fabrice COSTES	1
Le conseil syndical académique du 23 mars	2
Le conseil syndical national du 4 au 6 avril	12
La CAPA «recours des rendez-vous de carrière»	14
Bulletin d'adhésion à imprimer	15

L'édito du secrétaire académique, Fabrice COSTES

En lisant le sommaire de ce bulletin d'information, certains se sont probablement dit que sa lecture allait être rapide. Et bien, ils ont tout faux !

L'activité syndicale de ces dernières semaines a été dense, très dense : lutte contre les réformes des retraites et du lycée professionnel (toujours là, plus insidieuse que jamais), participations à différentes réunions au rectorat, accompagnement des collègues déçus par leur affectation à l'issue des mutations inter-académiques, aide à la rédaction des vœux au mouvement intra-académique, la préparation du conseil syndical académique au lycée Béhal de Lens, le déplacement en Bretagne pour le conseil syndical national...

J'ai donc fait le choix de restreindre ce bulletin aux deux conseils syndicaux et à la pre-

mière CAPA post-élections professionnelles, à laquelle Sandra LAMOTTE (militante au SN-FOLC, syndicat de la voie générale et technologique de notre fédération) et moi-même avons siégé au titre de notre fédération, la FNEC-FP-FO.

Au conseil syndical académique, j'ai abordé les réformes en cours et les revalorisations « socle » et « pacte » à venir (elles ne pèseront pas lourd dans votre porte-monnaie).

Au conseil syndical national, j'ai eu ma feuille de route, votée par les représentants du SNETAA-FO de l'hexagone et des outre-mer. Vous trouverez les grandes lignes dans les pages suivantes (l'intégralité sera publiée dans le prochain *AP Magazine*). J'invite chacun, à son niveau, à mener le combat, pour sauver nos emplois et pour l'avenir de nos élèves.

Le conseil syndical académique du 23 mars

Cette réunion prévue de longue date, s'est tenue au lycée Béhal de Lens, le 23 mars, jour de la 9^e mobilisation contre la réforme des retraites. Grève des trains oblige, Corinne JULIEN, secrétaire nationale déléguée qui devait présider ce conseil syndical académique, n'a malheureusement pas pu faire le déplacement depuis le Pays Basque. Ceci dit, les excellentes conditions d'accueil nous ont permises de mettre en place une visioconférence avec elle.

Trois grands thèmes étaient proposés à la trentaine de participants venus de toute l'académie : les réformes du lycée professionnelle et des retraites, et la revalorisation prévue par le Ministre Ndiaye. Un temps d'échange où chaque personne a pu aborder un sujet qu'il souhaitait.

Le dossier de la réforme du lycée professionnel qui est suivi au ministère par notre secrétariat national a été présentée par Corinne JULIEN. Les autres, l'ont été par le secrétaire académique Fabrice COSTES.

Intervention de Corinne JULIEN sur la réforme du lycée professionnel

Les réformes des retraites et du LP sont étroitement liées sur le fond et sur la forme (stratégie du gouvernement).

Elles sont présentées par le gouvernement comme des réponses urgentes au contexte de crises : économique, sanitaire, énergétique, écologique...

Elles font également l'objet de diffusions partielles et confuses d'informations par voie médiatique pour tester et noyer l'opinion publique.

Fin janvier, la ministre déléguée, Carole Grandjean, a présenté les résultats des groupes de travail qu'elle avait lancés en octobre 2022.

À cette occasion, elle a « convenu » des difficultés à augmenter les durées de stage (50 %). Mais sans « complètement abandonner l'idée » (dixit Carole Grandjean) puisqu'il serait envisagé une fluctuation selon l'âge des élèves...

La ministre n'est pas tenue de suivre les recommandations des groupes de travail. Ce qui explique l'inconfort de certains recteurs comme celui de Bordeaux qui a pourtant piloté un des groupes de travail et qui ne sait pas comment organiser sa rentrée 2023. Rien n'est encore clairement avancé. Les recteurs sont dans le flou alors que la mise en œuvre est fixée à partir de la rentrée de septembre 2023 !

Voilà pourquoi le SNETAA-FO a choisi de ne pas commenter les propositions des groupes de travail. Il n'y a rien à en dire et la Ministre déléguée reste sur la ligne imposée par le Président Macron, c'est-à-dire siphonner nos LP au profit d'un tout apprentissage. Le tout apprentissage qui ne peut pas fonctionner : beaucoup de nos élèves ne sont pas prêts et les patrons ne veulent pas de certains de nos élèves. Le tout apprentissage imposerait de transformer les PLP en formateurs CFA...

Ni la Rectrice de l'académie de Lille, ni les Chefs d'établissement ne s'en cachent : ils demandent à ce que les obligations de service des PLP intègrent l'apprentissage. C'est la casse du statut des PLP avec potentiellement, annualisation du temps de travail et 1607 heures dans l'établissement. Cela veut aussi dire que les collègues qui font en plus de leur service du CFA ou du GRETA avec une rémunération supplémentaire, le feraient sans rémunération supplémentaire.

Le discours de la ministre déléguée n'a donc pas bougé d'un iota et ne cesse de répéter « ses pistes » :

- La demi-journée « Avenir » qui sera généralisée en collège,
- allongement du cycle de formation pour permettre de valider les blocs de compétences manquant au diplôme ou pour poursuivre une formation complémentaire d'initiative locale (FCIL) qui sont créées par les régions pour répondre aux besoins des entreprises locales. Cet allongement d'une année risque, comme l'a relevé Pascal Vivier, le Secrétaire Général du SNETAA-FO, « d'établir une concurrence avec les mentions complémentaires à bac+1 qui sont des diplômes reconnus nationalement ». Pascal qualifie d'ailleurs cette mesure d'« année de sas parking » pour des élèves qui n'auraient ni emploi, ni offre sur Parcoursup. La priorité du gouvernement ne semble pas être la création de diplômes nationaux. AUCUN diplôme créé par France Compétences pour l'Éducation nationale contre 20 000 certifications et qualifications inscrites au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP).
- gratification des PFMP, dès la rentrée 2023

: 200€/ mois ? Il n'est pas encore déterminé si tous les élèves pourront en être bénéficiaires. Et, cette « allocation d'études » (nouvelle dénomination avancée par la ministre) serait versée par les établissements scolaires qui devront donc assumer la gestion du dispositif...

- proposition d'une dizaine d'options pour « renflouer » l'aspect contenu éducatif : cinéma, sport, théâtre, musique, philosophie... sous forme d'expérimentations... comme si les collègues ne proposaient pas déjà ce type d'ateliers, selon les profils de leurs élèves et les établissements...
- et sans oublier que les PFMP sont toujours dans le collimateur de la Ministre déléguée, même si elle a reconnu que les « 50% de plus » ne « font pas l'unanimité » et sont un peu mis de côté pour l'instant. Toujours est-il qu'en début d'année 2023, le Président Macron réaffirmait sa volonté de « donner plus de place au temps passé en entreprise sans rien renier des apprentissages fondamentaux ».

D'ailleurs pour lutter contre le « déterminisme social » et le décrochage (dont les LP sont rendus responsables !), pour satisfaire les besoins de main d'œuvre du moment dans les entreprises, anticiper sur les métiers d'avenir... TOUT passe par une implication plus grande de l'entreprise (il faut « responsabiliser les entreprises » selon des propos tenus lors d'un groupe de travail) et :

- des modifications de la carte des formations pour qu'elle « suive les grands enjeux économiques et sociétaux » (dixit Carole Grandjean). Ce qui implique des ouvertures/fermetures de sections selon les besoins immédiats économiques ainsi que

des reconversions rapides pour les enseignants/formateurs (ce dont la ministre ne parle jamais)... (rappel des GA).

- revalorisation et « pacte enseignant » : (sur le Pacte, lire l'article sur l'AP Magazine du mois de mars).

Spécifiquement, les PLP seraient orientés dans des missions supplémentaires concernant les relations avec le secteur économique « à renforcer », « l'animation d'un réseau d'anciens élèves » ou « l'organisation d'un pôle de stage »... rien de bien neuf...

Pour « rassurer », Carole Grandjean a affirmé le « maintien des postes enseignants » (donc aucune promesse d'aide et soutien supplémentaire à nos établissements). En revanche, elle promet « de dégager des moyens inédits » grâce à la ligne budgétaire de l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) « Compétences et métiers d'avenir » dans le cadre de France 2030 afin de financer de nouveaux plateaux techniques, la formation continue des enseignants, de nouvelles formations...

On a donc la carotte : les moyens supplémentaires, c'est seulement si la réforme est mise en œuvre au plus vite.

Comme pour les retraites, on nous parle d'application rapide (sept.2023) « progressivement ».

Le SNETAA-FO reste engagé auprès des PLP, des élèves et de leur famille, dans la défense de nos établissements et formations, comme nous l'avons montré jusqu'à présent (ex. mobilisation du 19 novembre 2022), contre des personnes qui ne connaissent pas le LP et qui

n'ont rien compris à ce qui fait la valeur de notre action en LP, notre « ADN », pour offrir une première et solide chance de réussite professionnelle et d'épanouissement personnel, citoyenne, à tous nos élèves.

Intervention de Fabrice COSTES sur la réforme des retraites

Je ne rentrerai pas dans les détails car certains points sont très techniques et je ne les maîtrise pas. Par contre, certains éléments que je vais vous présenter doivent vous interpeller sur la communication du gouvernement.

Des éléments sont présentés comme des avancés par le gouvernement mais, c'est un peu comme les contrats, il faut regarder ce qui est écrit en tout petit.

Bien entendu, il faudra attendre les décrets et circulaires d'application de la loi pour connaître les évolutions par rapport aux règles actuelles, du moins sur certains points techniques parce que pas besoin d'un décret pour les 64 ans et les 172 trimestres.

Les points que je souhaite aborder avec vous vont toucher les PLP et reviennent régulièrement dans les questions que nous posent les collègues. Ce n'est pas moi qui réponds aux questions techniques, c'est Raymond VALADE qui est notre référent national retraite même si un adhérent de notre académie, Jean SKORUPA amène tous les ans une réunion d'information pour amener des premiers éléments de réponses sur les questions liées à la retraite de titulaires.

Les points que je vais aborder sont issus du texte final, c'est-à-dire celui validé par la Commission Mixte Paritaire.

Attention, comme déjà dit, certains nécessitent des décrets d'application.

Voici les points sur lesquels je souhaite attirer votre attention :

- Un amendement qui en dit long sur la volonté des Macronistes
- L'accélération de la loi Touraine et le report de l'âge légal.
- Les carrières longues.
- Le leurre de la retraite progressive.
- Une surcote pour certaines femmes.
- Des conséquences sur les affectations à la rentrée 2023.

Un amendement qui en dit long sur la volonté des Macronistes

Un article 1er bis avait été introduit à l'Assemblée nationale via un amendement déposé par le député Marc FERRACI (Renaissance, parti d'Édouard Philippe). Il avait été adopté par 152 votes pour et 135 contre, après avis favorable du gouvernement.

Les sénateurs l'ont heureusement rejeté.

Voici ce qu'il disait :

« Dans un délai d'un an à compter de la promulgation de la présente loi, le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur la possibilité, les conditions et le calendrier de mise en œuvre d'un système universel de retraite faisant converger les différents régimes, et inté-

grant les paramètres de la réforme prévue dans la présente loi. »

Faire converger les différents régimes, c'est tout simplement remettre sur le tapis la retraite par points. C'est probablement la prochaine attaque sur les retraites : il y a fort à parier que le projet final du Président Macron c'est les 64 ans ET la retraite par point !

L'accélération de loi Touraine et le report de l'âge légal

C'est ce qui a le plus focalisé les débats et les médias.

Initialement, les 172 trimestres de cotisations (soit l'équivalent de 43 années) nécessaires pour prendre une retraite à taux plein ne concernaient que la génération 1973. Maintenant, c'est à partir de la génération 1965 que ce nombre de trimestres est requis.

En parallèle, le report de l'âge légal est progressivement augmenté. Les 64 ans sont mis en œuvre dès la génération 1968. L'âge légal de départ à la retraite augmente de 3 mois par an à partir de la génération 1961 (uniquement les personnes nées après le 1^{er} septembre pour cette année-là).

Le nombre de trimestres supplémentaires demandés par rapport à la réglementation actuelle est fonction des générations. Les générations 1965 et 1966 sont les plus impactées (3 trimestres contre 1 ou 2 pour les autres).

Les carrières longues

Ce point concernera principalement les PLP des disciplines professionnelles qui sont recrutés avec un BTS et 5 ans d'expérience professionnelle ou Bac et 8 ans d'expérience professionnelle.

Les personnes qui sont dispensés de diplôme parce qu'ils ont élevé 3 enfants ou plus sont aussi potentiellement concernés.

Par contre, peu de chances que les PLP d'enseignement général recrutés au niveau master ou les CPE soient concernés (sauf s'ils ont 3 enfants ou plus).

De même, les contractuels recrutés niveau Bac pourront aussi espérer une retraite avec un départ anticipé.

Pour nos métiers, nous serons essentiellement sur des départs à 63 ou 62 ans, que l'on soit titulaire ou contractuel.

Alors qu'avant la réforme, on était sur des départs à 58 ou 60 ans selon que l'on avait commencé à travailler avant 16 ou 20 ans.

Attention, il faudra tout de même avoir ses 43 ans de cotisation pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue.

Le Sénat a intégré un amendement (retenu dans la version finale) visant « à permettre aux assurés nés en 1962 et 1963 de pouvoir toujours partir en retraite anticipée pour carrières longues selon les conditions actuelles, avec une pension à taux plein ». Mais à priori, il faudrait un décret pour permettre ce dispositif.

Le leurre de la retraite progressive

La retraite progressive sera étendue aux agents publics, sur les mêmes principes que le dispositif existant pour les salariés et les indépendants.

La retraite progressive consiste à travailler à temps partiel tout en ayant une fraction de la pension de retraite. Cette pension est recalculée définitivement lorsque la personne atteint l'âge légal pour partir en retraite.

Toutefois, il faut respecter les conditions actuelles qui sont :

- avoir atteint l'âge légal minimal diminué de 2 ans ;
- justifier d'un nombre de trimestres (fixé par décret, 150 actuellement) ;
- être à temps partiel (quotité fixée par décret, entre 40% et 80% actuellement).

Le problème, c'est que le travail à temps partiel est de droit uniquement :

- pour élever un enfant jusqu'à ses 3 ans (ou 3 ans après l'adoption) ;
- pour donner des soins à un conjoint, un enfant à charge ou un ascendant ;
- pour les bénéficiaires de la RQTH.

Qu'il soit accordé de droit ou sur autorisation, le temps partiel ne permet pas de valider quatre trimestres par an, sauf en cas de surcotisation.

De par le manque d'enseignants, il ne va pas être évident de bénéficier de cette retraite progressive. De plus, les difficultés à pourvoir les postes dépendant des académies et des disciplines, cela va créer des inégalités.

Une surcote pour certaines femmes

Une surcote de 1,25 % par trimestre sera accordée aux assurés ayant atteint la durée d'assurance requise un an avant l'âge légal, soit 63 ans après la réforme, et ayant obtenu au moins un trimestre de majoration au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation des enfants, qu'ils soient dans le privé ou dans la fonction publique.

Là aussi, les conditions d'applications seront fixées par un décret. Les 1,25% sont les intentions du gouvernement car ils ne sont pas écrits dans la loi.

D'après les propos relayés dans les médias, le gouvernement évoque une surcote maximum de 5%.

Pour rappel, dans le privé, les enfants nés ou adoptés avant 2010 donnent droit à 8 trimestres pour la mère. Ceux nés ou adoptés après 2010 donnent droit à 4 trimestres à la mère pour la maternité ou l'adoption et 4 trimestres à un des deux parents pour l'éducation.

C'est très différent pour la retraite du secteur public. Les enfants nés ou adoptés avant 2004 donnent droit à 4 trimestres à un des deux parents sous réserve d'interruption ou de réduction continue de son activité. Les enfants nés ou adoptés après 2004 donnent droit à 2 trimestres à la mère si elle a accouché après avoir été recrutée, et sous certaines conditions supplémentaires, si elle eu ou adopté un enfant avant 2004.

Si les cotisations se font successivement ou al-

ternativement dans le privé et dans le public, les majorations s'appliquent à la retraite du public (sauf si moins de 15 ans de cotisations dans le public et plus de 15 ans de cotisations dans le privé).

La condition des 43 ans de cotisation à l'âge de 63 ans, fait qu'il faut avoir commencé à travailler à 20 ans. Il faut donc avoir été recruté avec le BTS ou le bac ou la dispense de titre, ce qui limite beaucoup le nombre de femmes éligibles.

Puisque il est prévu une surcote de 1,25% par trimestre et que dans le public un enfant né après 2004 donne droit à seulement 2 trimestres, cette surcote, sera donc dans ce cas, de 2,5% et pas 5%. Donc, non seulement le nombre enseignantes bénéficiaires de ce dispositif sera infime, mais en plus, les femmes ne pourront pas obtenir le maximum claironné dans les médias.

Des conséquences sur les affectations à la rentrée 2023

Vendredi, lors du groupe de travail sur les créations et suppressions de postes, j'ai posé la question de la gestion des affectations des collègues qui font devoir faire 3 mois de plus alors que leur départ en retraite est prévu en début d'année scolaire.

Le rectorat n'a aucune consigne, il espère une circulaire.

Sauf que les affectations pour la rentrée prochaine commencent maintenant.

D'habitude, quand les collègues partent en retraite en début d'année scolaire (fin septembre, début octobre), ils perdent leur poste et sont affectés provisoirement sur une zone de remplacement et rattaché administrativement à leur ancien établissement. Charge au Proviseur de « les occuper ».

Pour les collègues qui devront faire 3 mois de plus, il semble que leur poste ne passera pas au mouvement. Il ne sera libéré au mieux que fin décembre. Ce sont donc des postes en moins pour les collègues titulaires qui demandent une mutation et qui ne seront libérés que fin décembre.

Ce sont aussi des affectations de contractuels qui n'auront pas lieu en septembre mais en janvier. On risque d'avoir plus de contractuels au chômage et sans poste à la rentrée 2023 et surtout des discontinuités d'une durée égale à 4 mois entre deux contrats. Or cette interruption de 4 mois entre deux contrats, peut priver d'un CDI des contractuels et remettre à zéro la durée de 6 ans de CDD nécessaire à la CDIisation.

Intervention de Fabrice COSTES sur la revalorisation « socle » et « pacte »

Un cycle de réunions sur la revalorisation a débuté le 3 octobre dernier avec les organisations syndicales représentatives, dont la nôtre.

Ce jour-là le ministère a annoncé les deux types de revalorisation prévues : « socle » et « pacte ». Revalorisation qui devait entrer en

vigueur dès le 1^{er} septembre 2023.

La revalorisation « socle » concerne tous les enseignants, la « pacte », uniquement ceux qui accepteront de nouvelles missions.

La revalorisation « socle » a évolué au fur et à mesure des rencontres avec les syndicats car les premières propositions étaient inacceptables.

D'abord, parce que ce n'était pas des augmentations indiciaires mais indemnitaires. La retraite des enseignants titulaires est basée sur le dernier traitement indiciaire détenu pendant au moins 6 mois. C'est la retraite de base, à laquelle s'ajoute une maigre retraite par points basée sur les indemnités.

Ensuite, les premières propositions « socle » qui devaient correspondre aux fameux « 10% inconditionnels pour tous » du candidat Macron. Le Ministre a proposé deux hypothèses.

La première hypothèse est une prime brute mensuelle dégressive allant de 164 € pour les stagiaires à plein temps à 64 € pour les personnels au 2^e échelon de la hors-classe, et rien pour les autres. Il manquait donc les échelons 3 à 7 de la hors classe et tous les échelons de la classe normale.

Dans la deuxième hypothèse, tous les personnels bénéficiaient d'une prime brute mensuelle débutant toujours à 164 € pour les stagiaires à plein temps et finissant à 36 € pour les personnels ayant atteint le 3^e échelon de la hors-classe et ceux de la classe exceptionnelle.

L'enveloppe budgétaire (635 millions d'euros pour 2023) est la même dans les deux hypothèses. On partage la même somme mais avec plus de personnes dans la seconde hypothèse. 36€ c'est très très loin de 10% du traitement pour un PLP hors classe et encore plus pour un PLP classe exceptionnelle.

Pour le ministère, les 3,5 % d'augmentation du point d'indice de juillet dernier, fait partie des 10% d'augmentation promis. Donc pour lui, on a non seulement déjà été revalorisé, mais en plus, on a mal compris les propos du candidat Macron à la présidentielle.

FO-FSU-UNSA-CGT-SUD ont rejeté ces deux hypothèses de revalorisation puisque ces organisations syndicales revendiquent « des augmentations indiciaires pour tous. Les augmentations indiciaires impactent bien plus à la hausse les retraites que les augmentations indemnitaires.

Le Ministre a fait évoluer ses propositions sur la revalorisation « socle ». Il a proposé par la suite une augmentation du montant de la part fixe de l'ISOE puisque cette indemnité est perçue par tous les enseignants du second degré. Son montant passerait au 1^{er} septembre 2023 à 2 000 € bruts annuels (166,67 € bruts mensuels) contre à ce jour 1 256,03 € bruts annuels (104,67 € bruts mensuels).

Comme l'ISOE ne concerne que les enseignants du second degré, l'ISAE versée aux professeurs des écoles et les régimes indemnitaires des CPE et PsyEN seraient revus pour atteindre eux aussi les 2 000 € bruts annuels.

On est donc sur une augmentation indemni-

taire de 62 € par mois pour tous par ce biais.

Par contre, l'argent utilisé pour l'augmentation de l'ISOE, de l'ISAE et des régimes indemnitaires des CEP et PsyEN, ne vient pas de crédits supplémentaires ! Cet argent est pris sur le budget des deux hypothèses. Cela veut donc dire, que les 164 € de plus pour les stagiaires seront revus à la baisse ainsi que les 64 € pour les hors classe dans l'hypothèse 1 ou les 36 € pour les classes exceptionnelles dans l'hypothèse 2.

C'est très largement insuffisant pour améliorer l'attractivité du métier d'enseignant et ça ne rattrape pas la perte de 25% de pouvoir d'achat des 20 dernières années, ni l'augmentation du coût de la vie dû à l'inflation depuis la guerre en Ukraine.

La partie « socle » contiendrait un volet censé fluidifier la progression de carrière de tous les enseignants.

Le ministère envisage d'augmenter les taux des promotions à la hors-classe de 18% à 23% des promouvables en 2025. Il envisage aussi d'augmenter les taux de promotion de la classe exceptionnelle : en 2026, chaque corps devrait contenir 13,5% des agents dans ce grade contre 10% actuellement.

Le gouvernement envisagerait d'améliorer le reclassement des lors de l'entrée dans la carrière pour les lauréats des concours ayant déjà une expérience professionnelle.

Pour cela, trois pistes sont envisagées :

- généraliser aux concours externe et interne, la reprise au 2/3 des expériences

professionnelles antérieures, quelle que soit leur nature (sauf celles en tant qu'agent de la fonction publique) ;

- supprimer la clause de non-interruption d'un an pour les services antérieurs d'agent public non titulaires ;
- relever la fraction de reprise des services antérieurs pour les stagiaires ex-contratuels.

La revalorisation « socle » prévoit que la rémunération des contractuels enseignants, CPE et PsyEN soit améliorée. Le ministère annonce un gain annuel de 1 600 € bruts, ce qui porterait la rémunération minimale à 1 773 € bruts mensuels.

Le 31 janvier dernier, notre fédération, la FNEC-FP-FO a quitté les concertations parce qu'avec les montants de la revalorisation « socle » le compte n'y est pas, mais aussi à cause du second volet de la revalorisation, c'est-à-dire le « pacte ». Le seul objectif du Ministre est d'individualiser les carrières en rémunérant des missions supplémentaires et de remettre en cause les statuts.

Pour nous, « pacte » et revalorisation sont incompatibles : revaloriser c'est payer plus pour une même quantité de travail. Heureusement qu'on est payé plus, quand on travaille plus ! Autrement, cela s'appelle du bénévolat.

Le « pacte » consisterait à passer un contrat avec des enseignants volontaires pour effectuer des missions qui contribueraient à l'amélioration du service public de l'Éducation. Une liste de missions, non exhaustive a été évoquée lors d'une réunion au ministère.

On y trouve de la coordination ou de l'intervention dans des projets innovants issus du Conseil National de la Refondation, des missions de professeur coordinateur ou référent, du tutorat ou du mentorat, des sessions de consolidation ou d'approfondissement en 6e, les devoirs faits en 6^e, du renforcement à l'orientation, de la découverte des métiers au collège, des relations lycée-entreprise dans la voie professionnelle, des remplacements de courte durée... Certaines missions semblent tout droit sorties de la réforme du lycée professionnel...

Spécifiquement, les PLP seraient orientés dans des missions supplémentaires concernant les relations avec le secteur économique « à renforcer », « l'animation d'un réseau d'anciens élèves » ou « l'organisation d'un pôle de stage »...

Dans le second degré, ces missions seront définies par le Chef d'établissement après échanges avec le conseil pédagogique. À l'issue de « ces concertations », un appel à candidatures sera lancé et des pactes signés entre l'établissement et les personnes retenues.

Dans les documents de travail fournis par le ministère, il est clairement indiqué que certaines missions devront impérativement figurer dans le pacte. L'objectif premier, dans les collèges et lycées, est d'assurer « en priorité » les remplacements de courte durée car le ministère estime à 15 millions le nombre d'heures perdues.

Pour le ministère, plus il y aura d'enseignants engagés dans le pacte, moins ils auront d'heures de remplacement à effectuer. Le co-

rollaire, c'est que dans les établissements où peu de professeurs seraient volontaires pour signer le pacte, les quelques engagés ne pourraient pas faire d'autres missions comme le tutorat, l'organisation d'un voyage scolaire...

En ce qui concerne la rémunération de ces missions, trois options sont envisagées par l'administration :

- créer une indemnité « pacte » dédiée, comportant plusieurs paliers correspondant à plusieurs panels de missions ;
- rémunérer des panels de missions avec des HSE ou élargir le champ des IMP ;
- créer une nouvelle part de l'ISOE.

Sur France Inter, le 2 février dernier, le Ministre a évoqué un montant de 3 650 € annuels (sans préciser bruts ou nets) contre 72 heures annuelles, soit 2 heures par semaine de cours, hors temps de préparation. Si on ajoute à ça les heures supplémentaires, le temps de travail des enseignants passerait à 45 heures par semaine (une étude d'octobre 2022 de la DEPP, Division de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance indique

que les enseignants font 42,8 heures par semaine).

Le 6 mars, toutes les organisations syndicales ont fait comme notre fédération : elles ont claqué la porte des discussions.

Le 10 mars, le ministère les a contacté pour annoncer que la séance de synthèse de la concertation sur la revalorisation et l'attractivité du métier d'enseignant prévu entre le 13 et le 17 mars était annulée.

Il propose à la place de nouvelles réunions de « négociations » mais bilatérales, c'est-à-dire que chaque syndicat serait reçu un par un.

Personne n'est dupe, l'objectif de ces réunions bilatérales est de chercher à diviser les syndicats pour mettre en place coûte que coûte le « pacte », commande du président Macron.

Pas d'autre information à ce jour (23 mars 2023) sur la revalorisation.



J'adhère !



Le conseil syndical national du 4 au 6 avril

Du mardi 4 au jeudi 6 avril, plus de 150 militants venus de différentes académies et territoires ultra-marins, étaient réunis en conseil syndical national à Trégastel (Finistère).

Prises de parole pour évoquer la situation de l'enseignement professionnel dans les académies, bilan d'activités et financier, interventions du secrétaire général de la fédération, du représentant du collectif *Une voie pour tous...* mais aussi rédaction et vote d'une résolution générale.

Cette dernière, intégrera la feuille de route des représentants locaux du SNETAA-FO qui avait été votée lors de notre dernier congrès national à Ronces-Les-Bains en mai 2022. Sa version finale, à l'unanimité des participants à ce conseil syndical, sera publiée par le secrétariat national dans son prochain *AP Magazine*.

Cette résolution générale, qui reprend un certain nombre des mandats de notre syndicat, se décline en trois points liés à l'actualité :

- le retrait de la réforme des retraites ;
- abandon du projet « pacte » sur la revalorisation salariale ;
- le maintien des postes et des concours de recrutement ;
- le retrait du projet de réforme de la voie professionnelle ;
- Pour une inclusion scolaire adaptée et non discriminante.

En attendant la publication complète de la résolution dans les prochaines semaines, voici un petit résumé de son contenu.

Retrait de la réforme des retraites

Pour le SNETAA-FO, cette réforme est inégalitaire, violente et injuste. Notre syndicat dénonce la brutalité de ce gouvernement et son mépris du dialogue social.

Deux ans de plus, des pensions amoindries, accélération du calendrier de passage aux 43 années de cotisations pour une pension à taux plein... c'est une nouvelle attaque de notre modèle social dont la retraite est l'un des piliers.

Le SNETAA-FO exige le retrait de la réforme des retraites Macron-Borne et rappelle son mandat historique : retraite à 60 ans avec 37,5 années de cotisations pour une pension à taux plein.

Abandon du projet « pacte » sur la revalorisation salariale

Le SNETAA-FO dénonce les pseudo-revalorisations proposées par le Ministre de l'Éducation nationale et n'acceptera ni « socle », ni « pacte », ni saupoudrage de l'augmentation de nos salaires. Il revendique une augmentation indiciaire pour tous les personnels à minima à hauteur de l'inflation et le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis 2000.

Notre syndicat propose l'intégration de tous les LP, SEP, EREA et SEGPA dans l'éducation prioritaire pour bénéficier de l'indemnité qui s'y rattache (120 € brut mensuels).

Maintien des postes et des concours de recrutement des PLP

Le SNETAA-FO exige l'abrogation de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » qui a pour fondement le développement massif de l'apprentissage à tous les niveaux de qualifications, et veut à moyen terme mettre à mort la voie professionnelle sous statut scolaire. Ce sont plusieurs milliers de postes de PLP qui sont menacés.

Le syndicat historique de l'enseignement professionnel continue à dénoncer les concours à bac+5 qui ne fait qu'appauvrir la formation et précariser les futurs recrutés. Il porte toujours la revendication d'un recrutement au niveau licence quand elle existe avec un temps de formation spécifique aux PLP. Le SNETAA-FO s'opposera à la remise en cause du recrutement statutaire par concours et revendique un plan de titularisation pour les contractuels.

La crise du recrutement ne pourra être endiguée que lorsque les salaires seront au minimum égaux à deux fois le SMIC dès le 1^{er} échelon. Le SNETAA-FO exige une augmentation de 30% du point d'indice et son indexation annuelle sur l'inflation.

Retrait du projet de réforme de la voie professionnelle

Le SNETAA-FO réaffirme sa totale opposition au projet de réforme de la voie professionnelle. Ce projet est inacceptable et s'inscrit dans la droite ligne de la loi « Pénicaud » que nous combattons depuis 2018 : développe-

ment de l'apprentissage, adaptation de la carte de formation aux seuls besoins des entreprises à court terme, démantèlement des lycées professionnels, mixité des publics et des parcours, présidence des conseils d'administration donnée aux entreprises, augmentation de la durée des PFMP...

Le SNETAA-FO continuera à informer les PLP car ce projet n'est toujours pas abandonné.

Les mobilisations d'octobre et de novembre 2023 ont montré au ministère toute la détermination des PLP et du SNETAA-FO à obtenir le rejet de ce projet de réforme mortifère pour l'avenir de la voie professionnelle sous statut scolaire. Notre syndicat appelle les personnels des LP, SEP, EREA et SEGPA à poursuivre la mobilisation pour organiser la résistance jusqu'à son retrait.

Notre syndicat exige que soit mise en place une véritable concertation de tous les acteurs du secteur pour établir un diagnostic factuel, sincère et partagé sur l'enseignement professionnel qui pourrait être une première étape d'une réforme de la voie professionnelle dans laquelle le SNETAA-FO serait porteur d'une autre vision de l'avenir de notre métier et des jeunes que la nation nous confie.

Le SNETAA-FO revendique haut et fort :

- Le maintien et la promotion de l'enseignement professionnel au sein de l'École de la République,
- De nouveaux diplômes d'avenir reconnus par les conventions collectives,
- Des parcours du niveau 3 au niveau 6 dans tous les LP,
- La défense du statut.

Pour une inclusion scolaire adaptée et non discriminante

Le SNETAA-FO s'inquiète de la dérive d'une orientation post-troisième qui fait de l'enseignement professionnel un réceptacle à toutes les difficultés scolaires et sociales du collège. Il exige la pérennité des structures spécialisées existantes que sont les SEGPA, les EREA et les dispositifs ULIS-PRO.

Les élèves en situation de handicap sont très majoritairement orientés vers les lycées professionnels, SEP et EREA. Cette politique d'orientation est bien éloignée d'une école inclusive. Aucune orientation ne doit être basée prioritairement ou exclusivement sur le simple fait d'être porteur de handicap. Pour le SNETAA-FO, cette dérive est inacceptable.

Notre syndicat dénonce l'inclusion systématique, le cumul des difficultés imposé aux enseignants, l'absence de moyen d'accompagnement nécessaires et le manque de formation spécifique à la hauteur des difficultés et des besoins. Chaque PLP volontaire doit pouvoir obtenir la formation CAPPEI sur son temps de travail.

Chaque établissement qui accueille des élèves bénéficiant d'une notification d'affectation en ULIS-PRO doit bénéficier d'une dotation horaire fléchée ULIS-RPO. Le SNETAA-FO exige le respect de 10 élèves maximum par dispositif.

Avec sa fédération, le SNETAA-FO revendique un vrai statut pour les AESH et réclame un recrutement massif spécifique à l'enseignement professionnel

La CAPA « recours des rendez-vous de carrière »

Les 24 mars et 3 avril dernier, s'est tenue la première commission administrative paritaire académique (CAPA) depuis le renouvellement des instances en décembre dernier. Cette instance avait pour ordre du jour, l'étude des recours de l'ensemble des enseignants du second degré, des conseillers principaux éducation et des psychologues de l'Éducation nationale qui ont contesté l'appréciation finale de leur rendez-vous de carrière.

Les élus de la FNEC-FP-FO (1 SNFOLC et 1 SNETAA-FO) étaient présents.

Sur les 1 802 personnes éligibles à un rendez-vous de carrière l'an passé, seuls 88 ont for-

mulé un recours gracieux afin que l'avis final émis par la Rectrice soit amélioré. Elle a donné satisfaction à 41 d'entre eux. Parmi les déboutés, 34 ont saisi la CAPA. Et ils ont eu raison : 21 avis ont été améliorés en commission.

Au total, 62 collègues sur les 88 qui ont contesté l'avis donné par l'administration, ont obtenu satisfaction, soit plus de 70% ! Il ne faut surtout pas croire que le rectorat a fait preuve de générosité. Les recours lui servent à obtenir notamment les mêmes proportions de femmes et d'hommes chez les promus et promouvables. C'est donc une phase d'ajustement où des opportunités sont à saisir.

ADHÉSION 2022-2023

Le bulletin d'adhésion est à retourner rempli et accompagné d'un chèque ou d'un RIB (remplir le mandat de prélèvement uniquement dans ce cas).

Nom
 Nom de jeune fille
 Prénom
 Date de naissance
 Adresse
 Code postal Ville
 Tel. fixe Tel. portable
 Adresse mail :

VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Hors Classe Classe Normale Retraité
 Stagiaire Classe exceptionnelle

 PLP AED/EAP/AESH Professeur Contractuel
 CPE Sans solde DDFPT
 Discipline Autre

VOTRE ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE 2022/2023

Lycée Professionnel SEGPA (Collège)
 Lycée Polyvalent (SEP) EREA
 Autre
 Nom d'Établissement :
 Ville : Académie :

JE CALCULE MA COTISATION

échelon : tarif : quotité :

Cotisation : **quotité x tarif =**

Je choisis le mensuel papier du SNETAA-FO :

OUI + 25 € (pour frais de traitement et de port)

NON (merci de bien indiquer votre adresse mail)

-15€ si cotisation avant le 31 décembre 2022 **TOTAL : €**

À retourner à : SNETAA-FO, chez Mr COSTES, 10 allée du Houblon, 59 190 HAZEBROUCK

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

Ma cotisation est un paiement récurrent qui sera prélevé le 1^{er} du mois. Je suis libre de modifier, suspendre ou arrêter ce prélèvement à tout moment.

COMPTE À DÉBITER

IBAN - IDENTIFIANT INTERNATIONAL DE COMPTE BANCAIRE

BIC - CODE D'IDENTIFICATION BANCAIRE

Le code BIC peut contenir 8 ou 11 caractères.

Fait à :
 Le

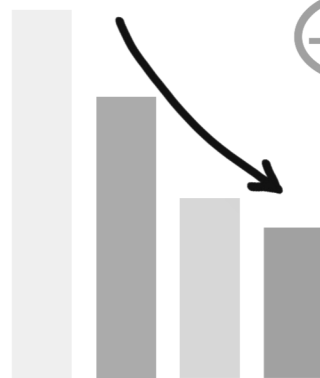
Nom et adresse du créancier :
 SNETAA-FO, 24 rue d'Aumale - 75009 Paris
 N° Identifiant Créancier (ICS) : FR23ZZZ540565

SIGNATURE (obligatoire) :

UNE
ADHÉSION DE
127 €

snetaa
FO

-66% DE DÉDUCTION
FISCALE



COÛT RÉEL
43,18 €

En signant ce formulaire mandat, vous autorisez le SNETAA-FO à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, conformément aux instructions du SNETAA-FO. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus vite dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. Sauf avis contraire de votre part, la cotisation sera renouvelée en 12 mensualités de septembre à août. Le nombre de prélèvements dépendra de la date d'adhésion. Ex : si vous adhérez en janvier, la cotisation complète sera prélevée de février à août, en sept fois.

TARIF MÉTROPOLE

Éch.	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Non-titulaires	
1	127 €	245 €	293 €	Indice	Cotisation
2	175 €	265 €	308 €	moins de 450	81 €
3	181 €	276 €	320 €	de 450 à 500	111 €
4	200 €	297 €	336 €	de 500 à 700	137 €
5	208 €	314 €		au delà de 700	160 €
6	214 €	326 €			
7	225 €	332 €			
8	236 €		HE-A 1 : 354 €		
9	250 €		HE-A 2 : 370 €		
10	269 €		HE-A 3 : 389 €		
11	285 €				

Cotisations Uniques

Sans solde	29€
AED/EAP/AESH	49€
Stagiaires	99€
Retraités titulaires	135€
Retraités contractuels	49€

POURQUOI SOUTENIR NOS ACTIONS ?

Une cotisation annuelle au SNETAA-FO de 127 € ne vous coûte finalement que 43,18 € après déduction fiscale, soit 3,60 € par mois ! C'est l'équivalent de 4 baguettes de pain !



Un syndicat, c'est comme la santé, on en prend soin !
 Alors, **ADHÉREZ AU SNETAA-FO !**