

DÉCEMBRE 2021 • n° 125

Personnels sous-payés, accusés, méprisés

MAIS DEBOUT CONTRE LE PROJET BLANQUER

La vérité
sur la perte de
notre pouvoir
d'achat

DOSSIER P.7

LAÏCITÉ À L'ÉCOLE
**DÉFENDRE DES VALEURS
ET COMBATTRE LES
INSTRUMENTALISATIONS**

ENTRETIEN P.2

BUDGET 2022 DE L'EPP
**ENCORE ET
TOUJOURS...
MOINS**

P.4

MIXITÉ DES FILIÈRES
PROFESSIONNELLES
**GARANTIE
D'ÉGALITÉ**

P.12

LAÏCITÉ À L'ÉCOLE

DÉFENDRE DES VALEURS ET COMBATTRE LES INSTRUMENTALISATIONS

PAUL DEVIN, ancien secrétaire général du SNPI¹ préside l'Institut de recherches de la FSU. Dans l'ouvrage sur la laïcité à l'École qu'il vient de coordonner, une vingtaine d'auteurs et autrices appellent, en refusant tant l'exagération que l'angélisme, au recentrage des débats sur la dimension éducative de la laïcité.



© DR

EN OCTOBRE DERNIER, LE MINISTRE JEAN-MICHEL BLANQUER INVITAIT LES ENSEIGNANT-ES QUI « ONT DES PROBLÈMES AVEC LES VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE » À QUITTER LEUR MÉTIER. QUELLE RÉACTION AVOIR FACE À DE TELS PROPOS ?

Les propos alarmistes du ministre s'inscrivent dans un discours qui veut mêler la question du terrorisme à une crainte plus générale de séparatisme. Faute d'une réalité constatable, il faut dramatiser. Mais si les atteintes à la laïcité existent, elles ne caractérisent pas l'École d'aujourd'hui. Contrairement à ce que le discours de M. Blanquer instille, les enseignant-es n'ont pas de problèmes avec les valeurs républicaines. Le seul constat qu'on peut faire aujourd'hui, c'est au contraire celui d'une détermination éducative. Bien sûr le quotidien n'est pas toujours facile mais plutôt que d'accuser les professeur-es, il faut les soutenir, les aider, les accompagner.

N'oublions pas que le problème essentiel avec les valeurs républicaines, c'est qu'on les proclame sans mettre en œuvre des politiques qui les rendraient effectives. Pas facile pour l'École de faire partager les valeurs de l'égalité à des élèves qui ne cessent de vivre les conséquences des inégalités. Quel élève de

lycée professionnel pourrait croire que l'égalité promise par la République est réelle quand il subit, dans sa vie personnelle, les conséquences de discriminations de classe, de race et de genre ?

DERRIÈRE LES PROPOS DU MINISTRE, N'Y A-T-IL PAS UNE INSTRUMENTALISATION POLITIQUE ?

Notre politique éducative ne cesse d'être instrumentalisée à des fins politiques. Le paradoxe est qu'on invoque la neutralité des enseignant-es pour exiger qu'ils s'asservissent à des visées idéologiques. Qui pourrait croire que les réformes dont a été victime l'enseignement professionnel seraient guidées par un projet d'émancipation sociale et intellectuelle des élèves quand elles ne cessent de servir les intérêts immédiats du patronat. Nous donner des leçons sur les valeurs républicaines est insupportable alors que nous constatons que notre système éducatif est de plus en plus inégalitaire pour les jeunes issu-es des milieux populaires. Ce ne sont pas les profs qui ont des problèmes avec les valeurs : c'est la politique mise en œuvre qui est incapable de se donner les moyens de l'égalité.

Malheureusement, l'école est prise dans un débat de société qui est de plus en plus clivant. Le ministre y contribue largement en renforçant une image disqualifiée des enseignants. C'est tellement facile de vouloir attribuer les échecs d'une politique à l'incurie des acteurs de terrain !

À L'INITIATIVE DE L'INSTITUT DE RECHERCHES DE LA FSU, LE LIVRE « LA LAÏCITÉ À L'ÉCOLE, UN APAISEMENT NÉCESSAIRE » VIENT DE PARAÎTRE. POURQUOI L'APAISEMENT EST-IL NÉCESSAIRE ?

Tout d'abord parce qu'accuser les enseignant-es de « lâcheté » voire de « complaisance avec les idées terroristes » est profondément injuste. C'est pourquoi ce livre donne aussi la parole à des acteurs-trices de terrain qui témoignent

de leur travail. Comment oser les suspecter, les accuser quand ils et elles font face à une complexité éprouvante dans un contexte qui est loin de toujours les soutenir ?

Ensuite parce que la conception républicaine de la laïcité nous incite à construire des réponses éducatives. Ce n'est pas chose facile, cela demande beaucoup de patience, beaucoup de détermination mais l'éducation du citoyen et de la citoyenne ne peut se confondre avec une contrainte comportementale. Transmettre les savoirs et la culture commune qui vont permettre l'exercice du jugement est un travail de longue haleine et tout particulièrement dans un monde où les médias et les réseaux sociaux jouent parfois des pires stratégies. La confiance qui est la condition de ce travail pédagogique ne se décrète pas par slogan ministériel, elle se construit au quotidien de relations apaisées qui respectent les élèves, leurs cultures, leurs convictions, leur liberté sans pour autant renoncer à leur faire partager une culture commune et à les convaincre des exigences de la raison. Les enseignant-es de LP en mesurent tous les jours la difficulté. Pour autant, contrairement aux accusations injustement portées contre eux, ils et elles n'ont pas renoncé parce qu'ils savent qu'il en va de l'avenir de notre démocratie. ■

Propos recueillis par Axel BENOIST

1. Syndicat national des personnels d'inspection.

La Laïcité à l'École : un apaisement nécessaire,

sous la direction de Paul Devin, préface de Nicolas Cadène, Ed. de l'Atelier, 2021



SOMMAIRE

ENTRETIEN P2

Laïcité à l'école : défendre des valeurs et combattre les instrumentalisation

ÉDITO P3

ACTUALITÉS P4 À 6

Budget 2022 de l'EPP : encore et toujours... moins ! / Plan d'investissement dans les compétences / Loi Avenir pro : nouvel accord-cadre inquiétant / Protection sociale complémentaire / PLFSS 2022 : instrumentalisation de la dette

DOSSIER P7 À 10

La vérité sur la perte de notre pouvoir d'achat : augmenter les salaires sans contrepartie, c'est cela la justice sociale !

POLITIQUES ÉDUCATIVES P11 À 13

Vers la contractualisation de la mission de service public d'éducation / Mixité des filières professionnelles : garantie d'égalité / Rapport : quelles orientations pour l'orientation ? / Bacs pros « sport » : encore loin du compte

VIE SYNDICALE P14

La Réunion, Mayotte : des formations et des échanges fructueux / Les personnels du LP de Revel (31) dans l'action !

GRAND ANGLE P15

La laïcité manipulée / Urgence climatique : on attend toujours une réaction politique ! / « L'état d'exception permanent » : une destruction minutieuse des fonctions étatiques ?



LE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

38 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS

Tél. : 01 45 65 02 56

snuep.national@wanadoo.fr - www.snuep.fr

Directeur de la publication : Axel Benoist

Collaboratif : F. Allègre, P. Bernard,

I. Lauffenburger, P. Lebouc, L. Trublereau.

Crédits photo : P. Bernard, Fathy, M.-C. Guérin,

I. Lauffenburger, F. Le Toulliec, Troud

PAO : Studio Sevillanes

N° CP : 1223 S 05844 ISSN : 2800-8448 - 1 €

Régie publicitaire : Com D'Habitude

Publicité, Tél. : 05 55 24 14 03

clotilde.poitevin@comdhabitude.fr

Imprimerie : Compedit Beaugard,

ZI Beaugard, BP39, 61600 La Ferté Macé

Encarts : Supplément n° 1, Bulletin d'adhésion, Affiche

REFUSER L'INVERSION DES VALEURS

NON, M. LE MINISTRE, NOUS NE SOMMES PAS COUPABLES D'ENDOCTRINEMENT



Certains voulaient croire ou faire croire à une page définitivement tournée mais la 5^e vague de contaminations est venue rappeler que la pandémie de Covid-19 n'est pas terminée.

Encore une fois, le ministre Blanquer ne répond pas aux exigences syndicales d'anticipation et propose, au moment où l'aération des salles devient difficile, d'« ouvrir les fenêtres régulièrement » tout en rejetant sur les collectivités locales la responsabilité d'installer les purificateurs d'air ou les

détecteurs de CO₂. Alors qu'il est démontré que la mesure rapide de la propagation est un outil efficace pour casser les chaînes de contaminations, la campagne de tests au sein des établissements se révèle un échec. Pendant ce temps, nos conditions de travail tout comme les conditions d'études des élèves se dégradent mais le ministre demeure dans l'autosatisfecit et considère que les effets du confinement ont été « gommés ».

Le SNUEP-FSU a interpellé J.-M. Blanquer sur la situation des élèves de la voie professionnelle et les difficultés à réaliser les PFMP dans certaines sections. Des aménagements des seuils nécessaires vont être annoncés mais tout ne sera pas résolu puisque l'obligation vaccinale perdure dans certaines structures. Le

« LE MINISTRE NE S'EST GUÈRE EMPRESSÉ DE RÉAGIR AU DOSSIER DU FIGARO MAGAZINE DU 12 NOVEMBRE DERNIER QUI A SONNÉ COMME UNE NOUVELLE REMISE EN CAUSE DE NOTRE PROFESSIONNALISME. »

SNUEP-FSU a également saisi le ministre du manque d'AESH pour bon nombre d'élèves en inclusion, soulignant que l'État prend envers les jeunes à besoins éducatifs particuliers et leur famille des engagements qu'il ne tient pas.

Les attentes en termes de moyens sont importantes pour améliorer le quotidien au travail des PLP, CPE, AED, AESH... Plutôt que de s'y atteler, le ministre J.-M. Blanquer a fait le choix de sou-

tenir voire d'attiser les attaques contre l'institution scolaire et ses personnels. Après ses propos sur la « culture woke » qui aurait gangrené le monde de l'éducation, et les menaces qu'il a énoncées à l'égard d'une partie des personnels qui, selon lui, ne respecteraient pas les valeurs de la République, le ministre ne s'est guère empressé de réagir au dossier du *Figaro Magazine* du 12 novembre dernier qui a sonné comme une nouvelle remise en cause de notre professionnalisme. Cinq jours plus tard, ses déclarations à l'Assemblée nationale sont restées pour le moins ambiguës.

La FSU a présenté un vœu intersyndical au Conseil supérieur de l'Éducation pour rappeler au ministre ses obligations. Elle s'est aussi directement adressée au président de la République pour exprimer son indignation et rappeler que la lutte contre le racisme, le sexisme, les violences faites aux femmes et aux filles et les LGBTI phobies fait partie des missions assignées aux enseignant·es et sont inscrites dans le Code de l'éducation.

Acteurs et actrices de terrain, nous savons que nous devons traiter les répercussions de la crise sanitaire sur les apprentissages de nos élèves dans la durée en nous appuyant sur notre professionnalité. Encore faut-il que l'État nous en donne les moyens et reconnaisse notre métier. Le SNUEP-FSU mène justement différentes campagnes en ce sens.

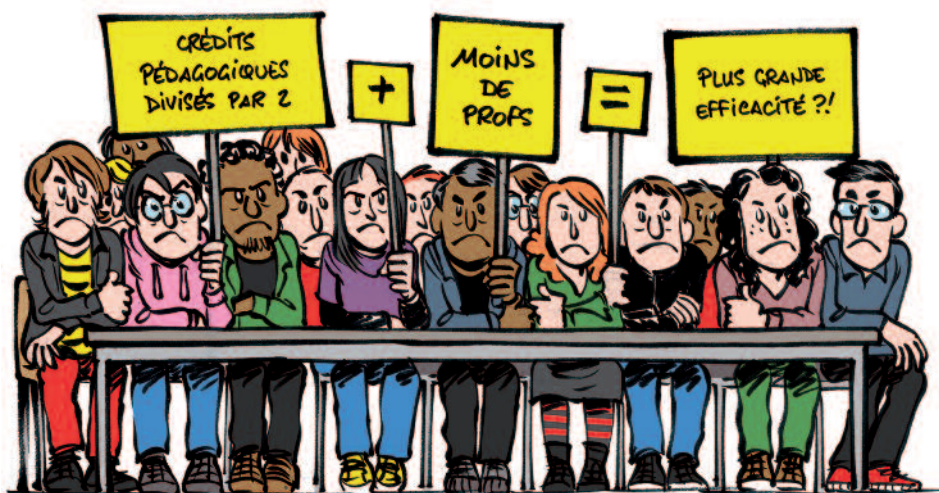
AXEL BENOIST

Co-secrétaire général

ENCORE ET TOUJOURS... MOINS !

Le budget 2022 concrétiserait « les engagements [...] du Grenelle de l'Éducation » et aurait « pour but de faire réussir chaque élève », peut-on lire dans le dossier de presse du gouvernement. Mais qu'en est-il vraiment ?

Jean-Michel, nous aussi nous savons compter



TROUD



26,2 points

C'EST L'ÉCART ENTRE LE TAUX D'ACCÈS AU DIPLÔME EN BAC PRO DES SCOLAIRES (67,6 %) ET DES APPRENTI-ES (41,4 %). LA DIFFÉRENCE EST DE 14,3 POINTS EN CAP (72,9 % POUR LES SCOLAIRES ET 58,6 % POUR LES APPRENTI-ES).

7,98 €

DE CRÉDITS PÉDAGOGIQUES PAR ÉLÈVE, SOIT UNE BAISSÉ DE PLUS DE 50 % PAR RAPPORT À 2021. CES CRÉDITS ÉTAIENT DEUX FOIS PLUS ÉLEVÉS EN 2019. UNE SITUATION D'AUTANT PLUS INCOMPRÉHENSIBLE QU'ON CONNAÎT LES BESOINS DE FINANCEMENT EN LP ET QU'ON SAIT QUE LE MEN A RENDU 15 MILLIONS D'EUROS SUR CE POSTE-LÀ.

Source : *Projet annuel de performance annexé au projet de loi de finances 2022*

résultat des attaques continues contre l'enseignement professionnel public ; une situation d'autant plus incompréhensible et injustifiable que le MEN prévoit une augmentation des effectifs en LP dans les années à venir !

Deuxième constat : l'enseignement adapté connaît une situation paradoxale. En dépit d'une augmentation de ses effectifs, le nombre d'enseignant-es baisse. Dans ces structures, face aux élèves à besoins particuliers, le nombre de professeur-es non-titulaires et donc non formé-es continue d'augmenter. Ils et elles étaient 766 en 2017 et sont désormais plus de 1330. Le taux de couverture des notifications d'affectation en ULIS baisse d'1 % dans le second degré. Cela illustre l'insuffisance des structures et des places pour faire face à la hausse du nombre d'élèves en situation de handicap. La FSU exige leur augmentation !

Sur le front de l'emploi, le constat n'est pas réjouissant pour l'EPP avec une réduction du plafond d'emploi de **269 équivalents temps-plein (ETP), soit une perte de 1280 ETP de 2018 à 2022.**

Le nombre de PLP continue de baisser : 852 de moins que l'an dernier, près de 2 500 de moins qu'en 2017. Les explications sont nombreuses : transformation de la voie pro, départs en retraites, crise de recrutement et volonté politique. Ce budget 2022 est le reflet du projet de casse de l'enseignement professionnel public mené depuis 2017 par J.-M. Blanquer, sous l'impulsion de l'actuelle majorité présidentielle. Il justifie encore davantage le combat du SNUEP-FSU pour réclamer un réel investissement dans les LP publics. ■

Fabien MÉLANIE

AESH : UNE MOBILISATION RÉUSSIE

Le 19 octobre était une journée de grève pour les 135 000 AESH, personnels indispensables et pourtant précaires de l'Éducation nationale. La maigre augmentation concédée par le ministère cette année ne répond toujours pas aux revendications d'une réelle revalorisation salariale, de création d'un corps de fonctionnaires et d'amélioration des conditions de travail, notamment avec l'abandon des PIAL.

De nombreuses délégations provinciales (AESH mais aussi enseignant-es, parents d'élèves...) ont fait entendre leur voix jusqu'au ministère. Cette journée a permis d'amplifier le mouvement et de rendre visibles ces personnels souvent ignorés. Le SNUEP-FSU continue de soutenir et d'accompagner les initiatives des AESH afin d'obtenir un vrai statut, un salaire digne et l'abandon des PIAL. ■

Muriel BILLAUX

PLAN D'INVESTISSEMENT DANS LES COMPÉTENCES (PIC)

Pénurie de main-d'œuvre

Enfin, la crise sanitaire n'aura pas fait exploser le chômage : selon l'INSEE, il serait même descendu à 7,6 % dès ce 3^e trimestre. La reprise économique engendre un besoin de main-d'œuvre et donc des problèmes de recrutement dans de nombreux secteurs. Face à cette situation, le gouvernement amplifie sa politique d'aide aux entreprises et de précarisation de l'ensemble du salariat. Les réformes imposées à marche forcée, notamment dans la formation professionnelle, n'ont donc pas eu les effets escomptés. Le bilan à mi-parcours du PIC met en avant l'augmentation de 1 million de personnes éloignées de l'emploi entrées en formation, ce qui reste très insuffisant.

Cette situation est de la responsabilité du gouvernement qui privilégie une politique d'abaissement du « coût du travail » par la multiplication d'aides aux entreprises permettant le recrutement gratuit d'alternant-es. Un pas supplémentaire a été franchi avec la généralisation de l'aide à l'embauche des chômeurs et chômeuses de longue durée en contrat professionnel : ils et elles travaillent, sans salaire ni réelle formation !

En matière d'attractivité des métiers, il y a urgence à améliorer les conditions de travail et les salaires, y compris dans la Fonction publique où les difficultés de recrutement deviennent prégnantes. ■

Jérôme DAMMEREY

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Malgré la pression mise par le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, les textes réglementaires d'application de la réforme sont encore en discussion. Le ministre souhaite avant tout obtenir des contrats collectifs à adhésion obligatoire pour ouvrir le champ des possibles aux entreprises assurantielles. Elle est aussi très active pour découpler la prévoyance et ainsi ne plus financer automatiquement les risques, fragilisant une fois de plus le principe mutualiste. La FSU bataille pour que tout cela n'aboutisse pas. Car si l'augmentation de la participation financière de l'État à la complémentaire santé générera une légère amélioration du salaire net, les enjeux sont considérables en termes d'accès aux soins et de mutualisation des risques. En attendant que les négociations aboutissent, le ministère devra verser 15 euros bruts mensuellement (12 euros nets) dès janvier 2022 aux agent-es en activité. La FSU a obtenu que les agent-es en congé non rémunéré-es ou en disponibilité pour raison de santé en soient aussi bénéficiaires. Mais elle continue de dénoncer l'exclusion des vacataires et des retraité-es. **Pour bénéficier de cette participation forfaitaire, chaque agent-e doit en faire la demande sur la plateforme Colibris, y compris celles et ceux dont la cotisation MGEN est précomptée sur le salaire, et justifier d'une adhésion à une complémentaire. ■**

Axel BENOIST

LE CHIFFRE CLÉ

75 millions d'€

C'EST LE MONTANT DES CRÉDITS PRÉVUS AU BUDGET

2021 QUE LE MINISTRE BLANQUER REND À BERCY¹, DONT 15 MILLIONS DU 2^e DEGRÉ PUBLIC (CRÉDITS PÉDAGOGIQUES ET FORMATION) ET 40 MILLIONS DU PROGRAMME « VIE DE L'ÉLÈVE ». CE DERNIER CONCERNE LE RECRUTEMENT ET LA RÉMUNÉRATION DES AED ET AESH. DES SOMMES QUI AURAIENT POURTANT PERMIS D'AMÉLIORER LES RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS ET D'EN RECRUTER, PUISQU'IL EN MANQUE...

1. *Projet de loi de finances rectificative présenté en Conseil des ministres le 3 novembre.*

LOI « AVENIR PRO »

Nouvel accord-cadre inquiétant

Cet accord-cadre national interprofessionnel a été discuté par les partenaires sociaux¹ le 14 octobre 2021, afin d'ajuster la réforme de la formation et de l'apprentissage. Dans les sept axes définis, composés de 49 propositions qui seront approfondies dans des groupes de travail paritaires d'ici la fin juin 2022, nous trouvons, entre autres, l'item « Encourager durablement le recours à l'alternance ».

Les partenaires sociaux proposent ainsi « d'améliorer l'orientation vers l'apprentissage » notamment en renforçant l'intervention des entreprises au sein des collèges et des lycées. En ce qui concerne le financement de l'alternance, il est à craindre que, sous couvert d'harmonisation, les discussions débouchent encore une fois sur le prolongement



© Patrick Bernard

des aides versées aux entreprises, sans contreparties. De plus, a été remise en avant l'idée émanant du rapport de l'Inspection Générale des finances d'avril 2020² de mettre en place un dispositif de suivi des départs des effectifs des jeunes formé-es par voie scolaire vers l'apprentissage. Tout est bon pour renflouer les caisses de France Compétences et pour affaiblir l'Éducation nationale ! ■

Jérôme DAMMEREY

1. La FSU, Solidaires et l'UNSA n'ont pas été invités ; la CGT n'a pas souhaité participer.

2. https://www.igas.gov.fr/IMG/pdf/2019-111r2-consequences_financieres_reforme_form_pro_apprentissage.pdf

En savoir plus sur les enjeux politiques de cette réforme sur [snuexp.fr](https://www.snuexp.fr)



PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE 2022

INSTRUMENTALISATION DE LA DETTE ET CURE D'AUSTÉRITÉ

La crise sanitaire a bon dos. Sans rien changer à l'avant-Covid, l'approche comptable et l'idéologie sous-jacente demeurent les marqueurs du gouvernement pour financer la Sécurité sociale.



La pandémie et l'activité économique au ralenti durant les confinements ont eu pour effet un effondrement des recettes couplé à une hausse des dépenses, causant ainsi des déficits. Pour 2020, la Sécurité sociale a enregistré un déficit de 38,7 milliards d'euros, montant inédit qui reste néanmoins inférieur à 10 % des recettes (390,8 milliards d'euros). Pour que l'État n'ait pas à supporter le coût de la « dette Covid », le gouvernement a transféré 136 milliards d'euros à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES), reportant de 2024 à 2033 la date d'échéance pour amortir la dette sociale. Ce sont les salarié-es et les retraité-es, via la CRDS¹ et la CSG², et eux seuls qui financeront le remboursement de la dette. Le gouvernement étudie encore d'autres transferts à la CADES tant

HSA : VERS LA DESTRUCTION DES TEMPS PARTIELS ?

Encore une fois, plutôt que de créer des postes afin d'améliorer le climat scolaire, le ministre préfère inciter aux heures supplémentaires. Pire encore, il s'attaque maintenant, avec le décret n° 2021-1326 du 12 octobre 2021, aux temps partiels. En effet, ce décret permet aux collègues qui, par choix personnel ou par nécessité, ne travaillent pas à temps plein, de faire des HSA.

C'est une remise en cause totale du temps partiel. En effet si un collègue a choisi de diminuer son temps de travail, ce n'est pas pour en faire plus. L'entourloupe est d'autant plus grossière que les HSA sont moins payées que les heures de cours normales ! Il s'agit donc de faire travailler plus à moindre coût : un temps partiel faisant 18 h avec des HSA gagnerait moins qu'un-e enseignant-e à temps plein pour le même travail. ■

Frédéric ALLÈGRE

que la pandémie ne sera pas terminée.

Des lits fermés, d'autres non utilisés en raison de personnels de santé insuffisants et trop peu reconnus : le constat est alarmant. Le PLFSS 2022 aurait été l'occasion de revenir sur les allègements et exonérations de cotisations sociales³ pour améliorer le financement. En 2019, la Cour des comptes

estimait le manque à gagner à 90 milliards d'euros. Avec la transformation du CICE en allègement de cotisations sociales, il dépassera les 100 milliards. Ces allègements sont votés au nom de la baisse du coût du travail sans qu'aucune évaluation ne soit menée. Début novembre, E. Macron réaffirmait ce dogme pour creuser les comptes sociaux et ainsi mieux dramatiser la question de la dette sociale. L'intérêt général et les personnels de santé étaient vite oubliés. ■

Axel BENOIST

1. Contribution au remboursement de la dette.
2. Contribution sociale généralisée dont les entreprises sont exonérées.
3. La mission d'information parlementaire sur les aides aux entreprises (mission Rossi) a comptabilisé en 2021 plus de 2000 dispositifs d'aide directe ou indirecte.

INDEMNITÉ CAPPEI : LA RÉCLAMER



Le versement de l'indemnité de 844,19 € pour exercice en ASH (au moins un mi-temps) n'est plus automatique : il est conditionné à la détention du CAPPEI depuis le 1^{er} septembre.

Suite à la pandémie et au report de certaines validations de CAPPEI, le SNUEP-FSU agit auprès du ministère pour que cette exigence du CAPPEI soit au moins reportée d'un an et que toutes et tous continuent à percevoir l'indemnité en 2021-2022.

Si vous exercez dans l'ASH et détenez le CAPPEI, pensez à transmettre une copie de votre certification à votre gestionnaire au rectorat pour que l'indemnité vous soit toujours versée.

Si vous ne détenez pas le CAPPEI, il est possible d'y accéder par validation des acquis de l'expérience professionnelle. ■

COLLECTIVITÉS D'OUTRE-MER : UNE MOBILITÉ DIFFÉRENTE

Le mouvement vers les collectivités d'outre-mer a lieu en dehors du mouvement général et à des dates différentes. Il ne s'agit pas d'une mutation mais d'une mise à disposition (MAD) qui s'effectue via la plateforme SIAT dans i-Prof. Les vice-rectorats sont autonomes pour le recrutement. La durée d'une MAD est de deux ans, renouvelable une fois. À l'issue de cette période, l'enseignant-e réintègre son académie d'origine ou participe au mouvement inter s'il-elle souhaite muter dans une autre académie ou s'il-elle était stagiaire au moment de sa MAD. Les dates des demandes de MAD sont en novembre pour la Polynésie, en janvier pour Saint-Pierre-et-Miquelon et en mai pour la Nouvelle-Calédonie et Wallis. ■

LA VÉRITÉ SUR LA PERTE DE NOTRE POUVOIR D'ACHAT

AUGMENTER LES SALAIRES SANS CONTREPARTIE, C'EST CELA LA JUSTICE SOCIALE !



« FAISANT FI DU CONTEXTE, LA MINISTRE DE LA TRANSFORMATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUES NE VEUT PAS ENTENDRE PARLER DE MESURES IMMÉDIATES. »

La politique de gel de la valeur du point d'indice poursuivie presque sans interruption depuis plus de 10 ans a fait nettement décrocher le salaire des PLP et CPE. Celui-ci serait de presque 20 % supérieur aujourd'hui s'il avait suivi l'inflation depuis 20 ans. Le manque à gagner est important en bas de la fiche de paie. Ce constat fait, le SNUEP-FSU porte des mandats pour combler le retard et lutter contre les inégalités salariales que subissent les femmes.

Dossier réalisé par :
Frédéric Allègre, Axel Benoist,
Muriel Billaux



PERTE CUMULÉE EN SE BASANT SUR LE GEL DE LA VALEUR DU POINT DEPUIS 2010 (hors indemnités)

- 8 127 € net
au 1^{er} septembre 2021

C'EST LE MANQUE À GAGNER DEPUIS
LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2016 POUR UN-E
PLP-CPE AU 5^E ÉCHELON CLASSE
NORMALE À PARTIR DU 1^{ER} SEPTEMBRE
2021, SI LA VALEUR DU POINT D'INDICE
AVAIT SUIVI L'INFLATION.

*POUR RATTRAPER : VERSEMENT
EXCEPTIONNEL NÉCESSAIRE
CORRESPONDANT À 181 POINTS
D'INDICE ANNUEL*

- 14 430 € net
au 1^{er} septembre 2021

C'EST LE MANQUE À GAGNER DEPUIS
LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2010 POUR UN-E
PLP-CPE AU 7^E ÉCHELON CLASSE
NORMALE DEPUIS 6 MOIS (STAGIAIRE
EN 2010-2011), SI LA VALEUR DU POINT
D'INDICE AVAIT SUIVI L'INFLATION.

*POUR RATTRAPER : VERSEMENT
EXCEPTIONNEL CORRESPONDANT
À 316 POINTS D'INDICE ANNUEL*

- 21 707 € net
au 1^{er} septembre 2021

C'EST LE MANQUE À GAGNER DEPUIS
LE 1^{ER} SEPTEMBRE 2010 POUR UN-E
PLP-CPE AU 7^E ÉCHELON HORS CLASSE (4^E
ÉCHELON HORS CLASSE AU 1^{ER} MARS
2009), SI LA VALEUR DU POINT D'INDICE
AVAIT SUIVI L'INFLATION.

*POUR RATTRAPER : VERSEMENT
EXCEPTIONNEL CORRESPONDANT
À 483 POINTS D'INDICE ANNUEL*

MANQUE À GAGNER QUI SE CREUSE

Fin 2019, le projet de réforme des retraites par points, qui aurait entraîné une baisse moyenne de 600 euros mensuels de pension, a mis un coup de projecteur sur la faiblesse des salaires des enseignant-es et CPE par rapport aux autres cadres. Le décrochage par rapport aux autres pays proches membres de l'OCDE n'est plus à démontrer (cf. Actu' n° 123).

Il s'explique en grande partie par le blocage du point d'indice depuis 2010, exception faite des +1,2 % en 2016-2017. Si la valeur du point d'indice avait suivi l'inflation depuis cette année-là, les traitements bruts mensuels seraient en moyenne supérieurs de 295 € aujourd'hui soit 234 € net : de 147 € au 1^{er} échelon à 312 € au 4^e échelon de la classe exceptionnelle. En regardant sur les vingt dernières années, le manque à gagner mensuel s'élève à 443 € net : de 277 € à 590 €. En effet, dans les années 2000 la valeur du point d'indice a toujours progressé moins rapidement que l'inflation. Les PLP et CPE non-titulaires sont aussi concerné-es et dans les mêmes ordres de grandeur selon leur indice de rémunération.

DES PRIMES LOIN DU COMPTE ET DES MISSIONS EN PLUS

Le ministre Blanquer a lancé la prime d'attractivité en mai dernier pour, selon ses propos, commencer à rattraper ce décrochage et attirer justement de nouveaux personnels. Aujourd'hui, moins d'un tiers des enseignant-es sont concerné-es puis en février prochain près de 6 sur 10. Mais les montants ne permettront pas de combler la perte de pouvoir d'achat comparativement au début des années 2000 : en début de carrière, il manque au moins 157 € net mensuels.

Aussi, la dégressivité de la prime selon l'échelon entraîne un lissage des salaires synonyme de forte stagnation pour les neuf premiers échelons, soit les vingt premières années de carrière en l'absence de reprise d'une éventuelle expérience professionnelle antérieure. En plus des heures supplémentaires, la solution du ministre consiste à proposer d'exercer des missions supplémentaires. Par exemple, être chargé-e de mission d'inspection (cf. Actu' n° 123 p. 10) mais avec une indemnité plus de deux fois moindre que celle des IEN.

VERS UNE AGGRAVATION ?

La reprise de l'activité économique ces derniers mois a pour conséquence une hausse importante de l'inflation (+2,6 % sur un an en octobre 2021). Cette dernière est estimée à 2 % en 2022 par le Haut Conseil des finances publiques. Le gouvernement a augmenté le SMIC et, pour s'éviter un nouveau mouvement du type des Gilets jaunes à quelques mois des élections, a vite sorti son indemnité de 100 euros.

Côté salaire, faisant fi du contexte, la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques ne veut pas entendre parler de mesures immédiates à prendre comme le dégel de la valeur du point d'indice. Les thématiques de réflexion qu'elle propose comme l'attractivité ou les carrières ne sont pas nouvelles et se heurtent toujours à des blocages budgétaires. Bizarrement, ces contraintes disparaissent quand il s'agit de subventionner les entreprises via les primes de recrutement d'apprenti-es ou quand il s'agit d'augmenter les hauts fonctionnaires.

Revaloriser l'enseignement professionnel public passe aussi par la revalorisation de ses personnels. Cela, la ministre l'a volontairement évacué malgré l'accroissement des difficultés de recrutement (PLP, AED, AESH...). En définitive, ce sont les élèves qui en pâtissent. ■

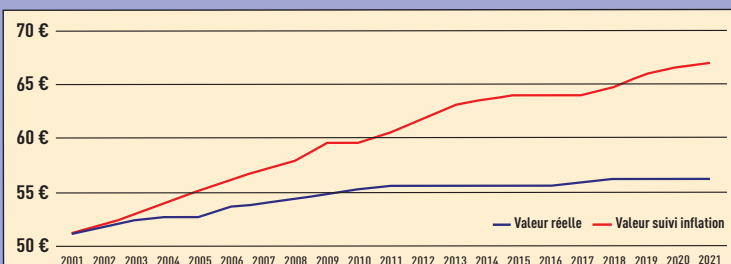
ISS VOIE PRO DÉCONNECTÉE DES CCF...

Le décret n° 2015-476 a mis en place l'Indemnité de Sujétion spéciale voie pro (ISS voie pro), d'un montant annuel de 400 €, versée mensuellement (33,33 €) aux enseignant-es exerçant au moins 6 h en classes de CAP, 1^{er} bac pro et/ou T^{er} bac pro. Cette indemnité n'est pas liée à une mission spécifique comme celle de faire passer des CCF ou des oraux, contrairement aux dires de certain-es chef-fes.

Afin de la percevoir, vérifiez bien que votre chef-fe d'établissement a fait la déclaration auprès du Rectorat, sinon réclamez-la, c'est un droit.

Le SNUEP-FSU continue de réclamer la pondération de 0,1 par heure dans la voie pro, comme c'est le cas en LGT. Cela permettrait une réelle prise en compte du travail de toutes et tous. ■

ÉVOLUTION DE LA VALEUR ANNUELLE DU POINT D'INDICE



CHIFFRES À RETENIR :

10,1 % : écart entre la valeur du point aujourd'hui et sa valeur si l'inflation avait été suivie depuis 2010.
19,1 % : écart entre la valeur du point aujourd'hui et sa valeur si l'inflation avait été suivie depuis 2001.

UN MANQUE À GAGNER MENSUEL SIGNIFICATIF

SALAIRES MENSUELS NETS PLP ET CPE TITULAIRES

Depuis 2010, la valeur du point est gelée (hormis + 1,2 % en 2016/2017). Les augmentations des années 2000 n'ont jamais été à la hauteur de l'inflation. Le tableau ci-contre présente le salaire net si la valeur du point d'indice avait suivi l'inflation et l'écart par rapport au salaire actuel. Le salaire net est déterminé uniquement à partir du traitement brut, donc hors indemnités y compris celle compensant l'augmentation de la CSG (puisqu'elle dépend de la date d'entrée dans le corps). ■

* L'indemnité mensuelle de 100 € brut à partir de septembre 2022 n'est pas comptabilisée.

** Prime d'attractivité prévue au 1^{er} février 2022

Echelon	Indice	Actuel	Si inflation suivie depuis 2010			Si inflation suivie depuis 2001			
			Actualisé	Manque à gagner	Manque à gagner malgré prime d'attractivité**	Actualisé	Manque à gagner	Manque à gagner malgré prime d'attractivité**	
Classe Exceptionnelle	HEA 3	972	3 585,81€	3 951,08€	-365,27€	-365,27€	4 276,73€	-690,92€	-690,92€
	HEA 2	925	3 411,01€	3 758,62€	-347,61€	-347,61€	4 068,52€	-657,51€	-657,51€
	HEA 1	890	3 280,83€	3 615,29€	-334,45€	-334,45€	3 913,47€	-632,63€	-632,63€
	4	830	3 057,68€	3 369,58€	-311,91€	-311,91€	3 647,66€	-589,98€	-589,98€
	3	775	2 853,12€	3 144,35€	-291,24€	-291,24€	3 404,00€	-550,89€	-550,89€
	2	735	2 704,35€	2 980,55€	-276,20€	-276,20€	3 226,80€	-522,45€	-522,45€
Hors Classe	1	695	2 555,58€	2 816,75€	-261,17€	-261,17€	3 049,59€	-497,11€	-497,11€
	7	821	3 024,21€	3 332,73€	-308,52€	-308,52€	3 607,79€	-583,58€	-583,58€
	6	806	2 968,42€	3 271,30€	-302,88€	-302,88€	3 541,34€	-572,92€	-572,92€
	5	763	2 808,49€	3 095,21€	-286,73€	-286,73€	3 350,84€	-542,35€	-542,35€
	4	715	2 629,96€	2 898,65€	-268,69€	-268,69€	3 138,20€	-508,24€	-508,24€
	3	668	2 455,15€	2 706,18€	-251,03€	-251,03€	2 929,98€	-474,83€	-474,83€
Classe Normale	2	624	2 291,50€	2 526,00€	-234,49€	-234,49€	2 735,06€	-443,55€	-443,55€
	1	590	2 165,04€	2 386,76€	-221,72€	-221,72€	2 584,43€	-419,39€	-419,39€
	11	673	2 473,75€	2 726,66€	-252,91€	-252,91€	2 952,13€	-478,39€	-478,39€
	10	629	2 310,10€	2 546,47€	-236,37€	-236,37€	2 757,21€	-447,11€	-447,11€
	9	590	2 165,04€	2 386,76€	-221,72€	-193,22€	2 584,43€	-419,39€	-390,89€
	8	557	2 042,32€	2 251,63€	-209,31€	-180,81€	2 438,24€	-395,92€	-367,42€
	7	519	1 900,98€	2 096,01€	-195,03€	-130,91€	2 269,90€	-368,91€	-304,79€
	6	492	1 800,56€	1 985,45€	-184,89€	-120,77€	2 150,28€	-349,73€	-285,61€
	5	476	1 741,05€	1 919,93€	-178,87€	-100,52€	2 079,40€	-338,35€	-260,00€
	4	461	1 685,26€	1 858,50€	-173,24€	-66,39€	2 012,95€	-327,69€	-220,84€
Classe Normale	3	448	1 636,91€	1 805,26€	-168,35€	-22,32€	1 955,36€	-318,45€	-172,42€
	2	441	1 610,88€	1 776,60€	-165,72€	-9,00€	1 924,35€	-313,47€	-156,75€
	1*	390	1 421,19€	1 567,75€	-146,56€	-61,06€	1 698,41€	-277,22€	-191,72€

SALAIRES MENSUELS NETS PLP ET CPE NON-TITULAIRES

Indice	Salaire net actuel	Si inflation suivie depuis 2010			Si inflation suivie depuis 2001		
		Actualisé	Manque à gagner	Manque à gagner malgré prime d'attractivité*	Actualisé	Manque à gagner	Manque à gagner malgré prime d'attractivité*
340	1 280,52 €	1 409,90 €	-129,38 €	-43,78 €	1 525,25 €	-244,73 €	-159,13 €
367	1 382,21 €	1 521,87 €	-139,66 €	-54,06 €	1 646,37 €	-264,16 €	-178,56 €
620	2 335,03 €	2 570,96 €	-235,93 €	-207,40 €	2 781,30 €	-446,27 €	-417,74 €
821	3 111,64 €	3 426,03 €	-314,39 €	-285,86 €	3 706,33 €	-594,69 €	-566,16 €

* Prime d'attractivité prévue au 1^{er} février 2022

Les pseudo-revalorisations : ça suffit !

Malgré les annonces du ministre, rien n'est fait pour une réelle revalorisation. Les primes Grenelle ne concernent pas tout le monde et sont dérisoires.

Le SNUEP-FSU revendique un dégel de la valeur du point d'indice et son indexation annuelle sur l'inflation.

Le SNUEP-FSU demande une politique de rattrapage.

du pouvoir d'achat perdu depuis 20 ans mais aussi l'ajout immédiat de 85 points pour tous les échelons afin de récupérer une partie des pertes accumulées depuis 2010. ■

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES

À QUAND L'ÉGALITÉ ?

L'égalité professionnelle est un enjeu de société pour lequel le ministère, à travers son plan d'action 2021-2023, affiche un engagement qui ne se concrétise toujours pas. Pire, les premières mesures du Grenelle risquent d'aggraver encore les inégalités femmes/hommes.



© Patrick Bernard

Les écarts de salaires (puis de pensions) sont parfois considérables entre hommes et femmes (qui représentent 51 % des PLP). Les hommes bénéficient davantage d'indemnités (IMP, HSA, etc.), ont une progression de carrière plus rapide que les femmes (30 % des PLP hommes hors-classe contre 28 % des femmes) et accèdent plus facilement à la classe exceptionnelle (7,5 % des hommes, 6,5 % des femmes). Les femmes sont plus nombreuses à avoir recours aux temps partiels afin notamment d'articuler vie professionnelle et vie familiale : 7,2 % des femmes PLP sont à temps partiel contre 2,6 % pour les hommes.

FAIRE TRAVAILLER PLUS

Les enseignant-es à temps partiel peuvent désormais prendre des HSA. Quel leurre ! En plus d'augmenter la charge de travail, ces heures supplémentaires ne compteront pas dans le calcul des pensions et sont moins rémunérées que les heures normales. Pourtant, nul doute que cette possibilité offerte mènera à des pressions de certain-es chef-fes pour que des collègues femmes à temps partiel absorbent les HSA toujours plus nombreuses.

Au contraire, le SNUEP-FSU revendique

une diminution du temps de travail pour toutes et tous. Cette mesure réduirait les inégalités salariales et serait favorable à tout-es en terme d'amélioration des conditions de travail.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES

Une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel au travail au cours de sa vie et 10% des viols s'exercent sur les lieux de travail : c'est un profond scandale. L'Éducation nationale comme l'ensemble de la Fonction publique n'est pas épargnée : contrairement aux idées reçues, le statut ne protège ni des inégalités ni des violences sexistes et sexuelles. Le SNUEP-FSU avec la FSU a réussi à obtenir des mesures ambitieuses dans l'axe 5 du plan d'action mais le ministère freine en refusant de les généraliser et de les financer. C'est le cas pour le déploiement de campagnes dans tous les établissements scolaires ou des cellules d'écoute pour les victimes et témoins de violences sexistes et sexuelles.

Le SNUEP-FSU revendique un réel plan de lutte contre les inégalités : éradication des écarts de salaires et de carrière, mesures immédiates pour améliorer l'articulation vie privée vie professionnelle, et une application stricte des dispositifs de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. ■

SALAIRE MENSUEL MOYEN DES CERTIFIÉ-ES ET PLP EN 2019

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités	
		Montant	dont HSA
Femmes (titulaires)	2 739 €	456 €	224 €
Hommes (titulaires)	2 841 €	558 €	295 €
Femmes (non titulaires)	1 821 €	342 €	185 €
Hommes (non titulaires)	929 €	399 €	233 €

Données issues du Bilan social 2020-2021, MEN DEPP

Les 5 axes du plan d'action 2021-2023 du ministère de l'Éducation nationale

- Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.
- Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.
- Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes. ■

POLITIQUE D'ÉDUCATION PRIORITAIRE

VERS LA CONTRACTUALISATION DE LA MISSION DE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION

L'académie d'Aix-Marseille fait partie des trois académies pilotes (avec Nantes et Lille) qui expérimentent les contrats locaux d'accompagnement (CLA) depuis septembre 2021. Nicolas Voisin, co-secrétaire académique du SNUEP-FSU, nous explique où en est ce dispositif qui pourrait devenir la règle à court terme.



COMMENT S'EST MISE EN PLACE L'EXPÉRIMENTATION DES CLA DANS TON ACADÉMIE ?

Comme d'habitude avec ce gouvernement : de l'opportunisme, de l'improvisation, du passage en force... et beaucoup d'idéologie !

Fin 2020, Mme Elimas, la secrétaire d'État qui pilote les CLA, a soudainement lancé l'opération dans 3 académies. Les équipes pédagogiques ont été mises en demeure de produire à la hâte des « fiches actions ».

Les chef-fes d'établissement ont expliqué qu'il s'agissait d'une condition pour être inscrit dans le dispositif CLA à la rentrée 2021, et pour espérer toucher les financements en remplacement des moyens perdus de l'éducation prioritaire (EP).

Dans quelques LP ex-ZEP, les collègues ont refusé. Mais dans une quinzaine de LP, ils-elles se sont exécuté-es avec plus ou moins de zèle, souvent la peur au ventre. Alors que Mme Elimas, en visite à Marseille en janvier, jurait que les CLA n'étaient pas conçus en substitution de l'EP, on a rapidement découvert une liste

d'actions touchant globalement aux fondamentaux de nos missions.

Fin mai, la consigne a été donnée aux chef-fes d'établissement de convoquer des CA extraordinaires pour accepter le principe de la contractualisation et valider les projets. Les élu-es des CA (et les syndicats) étaient placés dans l'alternative : s'opposer au principe et donc anéantir les projets des collègues, ou accepter en bloc la logique des CLA. Tout a évidemment été validé.

ET AUJOURD'HUI, OÙ EN EST-ON ?

15 LP ont signé des CLA (alors qu'il y en avait 19 labellisés EP). On constate une immense disparité et une totale incohérence des situations d'un LP à l'autre. Ainsi, concernant les IMP, certains LP n'en ont obtenu aucune, d'autres jusqu'à 9. Concernant les HSE, on passe de 20 à 283 heures. Les crédits pédagogiques varient de 762 € à 5 300 €. Quant aux fonds sociaux, si la plupart des LP n'en ont pas obtenu, certains ont eu jusqu'à 8 500 €.

Les réponses du rectorat lors du CTA¹ du 9 novembre sont restées très floues. Selon nous, les disparités de cette ventilation des moyens résultent directement de la façon dont la procédure a été engagée dès le début. Après l'injonction par Mme Elimas de mettre en œuvre les CLA, on a découvert au fil de l'eau, jusqu'en juin 2021, les dispositions que les chef-fes d'établissement et les équipes ont interprétées comme ils ont pu. En l'absence de cadrage, ces CLA se sont transformés en véritable course à l'échalote !

« EN L'ABSENCE DE CADRAGE, CES CLA SE SONT TRANSFORMÉS EN VÉRITABLE COURSE À L'ÉCHALOTE ! »

Il y a quelques jours, dans un LP des Bouches-du-Rhône, un proviseur s'est exclamé devant un élu au CA qui lui montrait le document du CTA : « On a été trop raisonnable ! Les autres ont été plus malins ! ».

QUELS ENSEIGNEMENTS TIRES-TU DE CETTE EXPÉRIMENTATION ?

Pour établir un bilan objectif, on verra à la fin de l'année scolaire, car pour le moment, les actions pédagogiques sont loin d'être véritablement mises en place dans tous les LP. Mais les collègues qui ont choisi de s'engager dans les CLA sont toutes de bons profs, préoccupés par l'épanouissement de leurs élèves : ils et elles sauront sans doute faire de belles choses.

Pendant, il faudra voir établissement par établissement comment les moyens ont été réellement mobilisés, comment les actions auront trouvé leur place dans l'organisation des services (ce sont des IMP et des HSE), quel impact pédagogique cela aura eu sur la scolarité et la réussite de nos élèves.

Et puis sur le fond, il ne faut pas être dupe : avec ces CLA, on change en profondeur le paradigme de la mission publique d'éducation ! On assiste aux dernières funérailles d'une politique d'éducation prioritaire engagée dans les années 1980. C'est la fin d'une politique nationale et pérenne, déterminée par l'identification des besoins particuliers de certains territoires socialement déclassés, et déclenchant systématiquement des moyens spécifiques pour corriger les inégalités.

Les CLA marquent l'avènement d'une autre conception de l'Éducation nationale : une collection de politiques éducatives locales et conditionnées, dont le contenu sera chaque année contractualisé entre des établissements autonomes (et dirigés par de plus ou moins bons managers) et les rectorats, dans le cadre d'une mise en concurrence généralisée des établissements. Nul doute que le gouvernement – s'il traverse avec succès les élections du printemps – cherchera à généraliser l'expérimentation au niveau national... Nous voilà prévenus ! ■

Propos recueillis par Muriel BILLAUX

1. Comité technique académique

MIXITÉ DES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

GARANTIE D'ÉGALITÉ

« On ne naît pas femme, on le devient » disait Simone de Beauvoir dans *Le Deuxième sexe*. Mais comment devient-on secrétaire quand on est un homme ? Ou menuisier quand on est une femme ? Cet article interroge la question du genre dans la détermination de l'apprentissage du métier.



© Patrick Bernard

La domination du masculin sur les noms de métier ne s'impose qu'à partir du XVII^e siècle quand l'Académie française reprend l'argument du grammairien Scipion Dupleix : « *Parce que le genre masculin est plus noble, il prévaut seul contre les deux ou plusieurs féminins, quoiqu'ils soient plus proches de leur adjectif* »¹. Un métier et non pas « une métier », voilà le commencement. Un travail et une tâche. La noblesse du travail et la tâche subalterne terminant la hiérarchie sociale : un homme d'un côté, une femme de l'autre. L'homme s'émancipe par son travail pendant que la femme est confinée dans sa tâche, signe du patriarcat.

Nos élèves n'échappent pas à ce déterminisme des métiers, pas plus qu'ils et elles n'échappent au déterminisme social. Ainsi, si nous trouvons une mixité relative dans la formation réunissant l'ancienne formation comptabilité (masculine) et secrétariat (féminine), il n'en est rien en ébénisterie (où la masculinité domine) ou en accompagnement soins et services à la personne (où la féminité domine). Les familles de métiers semblent aggraver le phénomène de « gendrisme ». Les jeunes hommes qui se dirigeaient vers une 2^{de} coiffure n'ont

aucunement envie de pratiquer des épilations dans la 2^{de} métiers de la beauté et du bien-être. Les jeunes femmes qui pouvaient s'orienter vers l'agencement se détournent de la seconde professionnelle AMA, agencement menuiserie et ameublement, pour ne pas faire de menuiserie.

La mixité des métiers est aussi un enjeu d'égalité salariale. Les politiques d'égalité menées dans le secteur privé comme dans le secteur public indiquent la nécessité de prendre des mesures fortes sur cette question. En effet, les femmes salariées ne sont largement

présentes que dans 12 familles de métiers sur les 80 existantes, précisément celles où les qualifications professionnelles sont moins reconnues et moins valorisées. Les métiers très féminisés sont d'abord des métiers mal rémunérés et souvent précarisés. Or on observe toujours trop peu de volonté politique et un manque de moyens dédiés pour remédier à ce problème majeur. L'Éducation nationale elle-même doit s'engager à prendre des mesures ambitieuses pour promouvoir la mixité des formations.

Enfin, pour le SNUEP-FSU, la mixité est un moyen de garantir l'égalité républicaine.

Le SNUEP-FSU souhaite :

- que les enseignant-es soient formé-es sur les stéréotypes afin de déconstruire les préjugés. Les personnels qui participent à l'orientation des jeunes en fin de 3^e, en seconde professionnelle, en terminale professionnelle et en terminale CAP, doivent pouvoir conseiller les élèves indépendamment de leur sexe.
- qu'une campagne de sensibilisation par des affichages soit menée dans tous les établissements scolaires du 2^d degré. ■

Rafikha BETTAYEB

1. Clara Cini, *L'écriture inclusive ou la longue quête d'une langue égalitaire*, *Le Monde* du 6 novembre 2021.

POSSIBLES ÉVOLUTIONS DES PFMP : ATTENTION DANGER !

Suite à la parution d'un rapport de l'IGESR¹ en mai (cf. Actu' n° 122, p. 6) et aux déclarations de J.-M. Blanquer lors de son « *Université École-Entreprise* », le ministère va ouvrir des consultations pour faire évoluer les PFMP afin, selon lui, de « *mieux adapter la PFMP aux besoins et aux contraintes des entreprises et à la réussite des jeunes* ». Certaines pistes envisagées paraissent dangereuses : redéfinition de la programmation annuelle des PFMP, définition de leurs attendus par les entreprises. C'est pourquoi le SNUEP-FSU s'opposera à tout ce qui pourrait alourdir la charge de travail ou porter atteinte au statut des PLP. Il communiquera régulièrement sur ces travaux. ■

Franck FERAS

1. Inspection Générale de l'Éducation, du Sport et de la Recherche

RAPPORT DE L'INSPECTION GÉNÉRALE

QUELLES ORIENTATIONS POUR L'ORIENTATION ?

L'inspection générale a décidé de dédier son rapport annuel à la question de l'orientation de la 4^e au supérieur. Elle constate des défaillances et propose des pistes pour améliorer le système.

Ce travail se penche sur l'histoire et le fonctionnement de notre système, fortement marqué par l'objectif de régulation des flux et par une sélection empreinte d'inégalités sociales et de genre.

Un des problèmes soulevés étant le cloisonnement des différents acteurs, jugé responsable de « l'inefficacité du dispositif », l'IG prône, pour plus de lisibilité, l'amélioration du pilotage, actuellement dévolu à la Région.

Elle préconise d'améliorer les outils d'information et d'orientation en utilisant de manière plus efficace les nombreuses données existantes aux niveaux national et académique

ainsi qu'en évaluant les impacts des politiques d'orientation à tous les niveaux. Pour elle, il est nécessaire de mentionner de manière claire les attendus du MEN dans ce domaine. Afin que les familles soient mieux informées, le rapport propose que chaque établissement affiche

« L'[INSPECTION GÉNÉRALE] PROPOSE D'INTÉGRER TOUTE L'OFFRE DE FORMATION (DONT APPRENTISSAGE ET PRIVÉ) DANS LE PROCESSUS D'ORIENTATION. »

les actions menées dans le cadre de sa politique d'orientation.

L'IG propose d'intégrer toute l'offre de formation (dont apprentissage et privé) dans le processus d'orientation. Le SNUEP-FSU voit là la volonté de favoriser l'apprentissage et d'accroître la concurrence avec les formations sous statut scolaire.

Autre préconisation : intégrer des modules de formation à l'orientation pour les enseignant-es. Le SNUEP-FSU partage cette idée mais rejette la proposition de valoriser cette formation par la délivrance d'une attestation. Le rapport propose de développer les Cordées de la réussite. Nous rappelons

que ce dispositif est loin d'avoir fait preuve de son utilité.

Comme souvent après la publication de ce type de rapport, le SNUEP-FSU restera vigilant sur l'exploitation qui pourra en être faite par le MEN. ■

Fabien MÉLANIE

L'APPRENTISSAGE DANS L'EN SITUATION À CLARIFIER

Suite à la parution du vade-mecum « Développer l'apprentissage dans l'Éducation nationale », le SNUEP-FSU avait été reçu par la Dgesco en octobre 2019. Entre temps, le vade-mecum a disparu et aucune réponse claire n'a été donnée sur la stratégie de l'EN.

Deux ans après, l'apprentissage se développe fortement, soutenu par les milliards versés aux entreprises pour l'embauche d'apprenti-es. L'EN n'y échappe pas, notamment depuis que les Greta se sont vu imposer ce mode de formation.

Au dernier CSTVP¹, son président a annoncé vouloir créer en son sein un GT spécifique sur ce sujet. Pour éviter un processus brouillon, le SNUEP-FSU a exigé qu'un GT spécifique, piloté par la Dgesco et la DGRH, permette de traiter sérieusement toutes les problématiques inhérentes à l'apprentissage impactant aujourd'hui les collègues. ■

Jérôme DAMMEREY

1. Comité de Suivi de la Transformation de la Voie Professionnelle

BACS PROS « SPORT » ENCORE LOIN DU COMPTE

Après la création de la MC AG2S¹ en 2018, accessible après quelques bacs pros tertiaires, puis de l'UF2S² en cette rentrée (cf. Actu' n° 123, p. 13), permettant toutes deux la validation des 2 premières unités capitalisables (UC) du BP JEPS³, le ministère semble vouloir conclure son travail sur une filière « sport » dans la voie pro avec un élargissement de l'UF2S à d'autres bacs pros (ASSP, MELEC et SN) et la création d'une mention complémentaire.

Cette dernière s'appellera « Encadrement Secteur Sportif » (E2S) et permettra de valider les 2 dernières UC du BP JEPS. Ses titulaires pourront encadrer des activités sportives dans 3 domaines (Sport pour tous, aquagym/natation, activités de la forme). Elle sera accessible après un bac pro accompagné de l'UF2S ou bien après la MC AG2S. Elle sera financée à hauteur de 400 heures par an dans la DHG des établissements et devra inclure 18 semaines de PFMP. L'élargissement de l'UF2S pose des problèmes de recoupement des compétences communes aux bacs pros concernés et aux UC du BP JEPS. Cela nécessiterait une mise en œuvre dès la classe de seconde, ce qui n'est pas toujours compatible avec l'organisation en familles de métiers.

Certes, la création de la MC E2S permettra à des jeunes d'accéder gratuitement au BP JEPS via des diplômes professionnels. Mais son ambition reste limitée au regard des annonces de J.-M. Blanquer sur la création d'une « filière Sport » au sein de la voie pro. Par ailleurs, la mise en place de l'UF2S se fait en utilisant les dispositifs de la réforme mais n'est pas financée en tant que réelle option. Le SNUEP-FSU continuera donc à militer pour la création de bacs pros dans les Métiers du Sport, qui pérenniseraient vraiment une filière qui reste encore bancale. ■

Franck FERAS

1. Mention Complémentaire Animation - Gestion d'une Section Sportive

2. Unité Facultative du Secteur Sportif

3. Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport



© Marie-Caroline Guérin

LA RÉUNION, MAYOTTE

DES FORMATIONS ET DES ÉCHANGES FRUCTUEUX

Séjour studieux de Sigrid Gérardin sous le soleil de l'Océan Indien. En une dizaine de jours, notre co-secrétaire générale a multiplié les contacts à la Réunion et à Mayotte. Elle a pu repartir en ayant une idée précise des réalités de la situation dans nos deux départements.



© François Le Toulliec

La venue de Sigrid à la Réunion a permis d'organiser des stages de formation syndicale sur les réformes en cours (voie pro, apprentissage). Cela a été l'occasion aussi pour notre co-secrétaire générale de participer au conseil délibératif de la FSU Réunion. En arrivant ensuite à Mayotte, elle a rencontré les membres du bureau académique. Elle en a profité pour faire le point sur la transformation Blanquer de la voie professionnelle. Nous avons organisé aussi des heures d'information syndicale dans différents lycées. Les collègues ont dénoncé le sureffectif des classes, des lycées à plus de 2000 élèves, les mauvaises conditions de travail, l'insécurité, les coupures d'eau récurrentes, la difficulté d'accéder à un logement pour les enseignants-es qui arrivent sur l'île, le management de certain-es proviseur-es, la pression de certain-es DDFPT sur les collègues. L'occasion pour Sigrid d'insister sur l'importance d'avoir accès au RSST¹ et de le remplir. Elle a pu constater que les contractuel-les de

Mayotte ne cotisent pas à l'Ircantec ! Des sujets abordés en audience avec le recteur, tout comme l'accord égalité professionnelle de 2018 qui n'est pas encore mis en place à Mayotte, la carte des formations etc. Une rencontre avec un conseiller départemental a également permis d'évoquer le retard dans la mise en place du plan *1 jeune 1 solution* et surtout de dénoncer le non-financement du premier équipement pour les élèves des lycées professionnels. Que ce soit à la Réunion ou à Mayotte, tou-ttes les participant-es aux réunions dans les deux départements étaient ravi-es de la rencontrer et très intéressé-es par le contenu des échanges qui ont été fructueux. Sigrid a fait le job ! ■

Les co-secrétaires académiques la Réunion
Charles et Jennifer LOPIN
François LE TOULLEC

Les co-secrétaires académiques Mayotte
Ahmed MADHOINE
Sabrina HASSANI

1. *Registre santé et sécurité au travail*

LES PERSONNELS DU LP DES MÉTIERS D'ART, DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT DE REVEL (31) DANS L'ACTION !

Le 19 octobre, un terrible accident s'est produit au sein des ateliers de menuiserie : un stagiaire du GRETA de 28 ans a eu la main sectionnée. Les personnels dénoncent depuis plusieurs années un problème récurrent de maintenance des machines et du système d'évacuation des poussières qui a sa part dans ce drame.

Au retour des congés d'automne, en l'absence de réponses claires et concrètes sur ces questions de sécurité, les personnels ont décidé de se mettre en grève. Le SNUEP-FSU Toulouse a déposé le préavis de grève et le co-secrétaire académique s'est rendu au lycée deux jours de suite pour les aider à s'organiser : ils ont fait plusieurs AG, ont dressé un bilan très précis et exhaustif de l'état des machines et du matériel, revu les procédures de sécurité, adressé des courriers à la région, aux parents d'élèves et au rectorat.

Les enseignants-es professionnel-les ont identifié et consigné toutes les machines jugées dangereuses à cause d'un retard de maintenance afin d'empêcher leur utilisation dans l'immédiat.

Une délégation, composée du chef d'établissement, du gestionnaire, de la DDFPT, de plusieurs enseignant-es, d'agents, d'élèves, d'étudiant-es du DN MADE, de représentant-es des parents d'élèves et d'une représentante du SNUEP-FSU Toulouse, a été reçue mardi 16/11 durant 2 h 30 par le vice-président de la Région en charge de l'éducation en présence du DASEN. Les élèves et les étudiant-es du DN MADE ont créé un collectif et se sont également mobilisé-es en lançant une pétition en ligne puis en organisant une manifestation le jeudi 18/11, suivie par 500 personnes.

Des engagements ont été pris le 16/11 et le SNUEP-FSU reste mobilisé avec les collègues afin qu'ils soient tenus. ■

Estelle CARRIER, Jérôme CAUQUIL

La laïcité manipulée

La défense de la laïcité serait le nouveau fer de lance de toute une partie du camp conservateur. Ironique, quand on connaît l'histoire chaotique de la mise en place des différentes lois laïques de la Révolution à 1905. Toujours portées par les camps révolutionnaires et progressistes, toujours conspuées par la réaction. La gauche aurait-elle abandonné ses idéaux à la droite ? Le camp progressiste aurait-il cédé aux sirènes du communautarisme et de l'idéologie « woke » ? Ne nous y trompons pas. En 1905, la loi de séparation des Églises et de l'État avait pour objectif de réduire l'influence du clergé catholique sur la société française et en aucun cas d'empêcher la liberté de conscience des individus.

Au contraire, elle garantissait la liberté d'exercer, ou non, n'importe quel culte. Ce n'est que par des pirouettes politiques qu'une vision fermée s'est insinuée pour limiter les démonstrations religieuses dans l'espace public... visant surtout les religions minoritaires et les femmes. Pour ces dernières, l'injonction républicaine se substitue à l'injonction religieuse. Dans tous les cas, leur liberté est remise en cause.

Se battre pour la neutralité de l'État dans les affaires religieuses est un impératif. Garantir les libertés de conscience et de culte à tou-ttes en est un autre. Au nom de la laïcité. ■

Paul LÉBOUC

« L'ÉTAT D'EXCEPTION PERMANENT » : UNE DESTRUCTION MINUTIEUSE DES FONCTIONS ÉTATIQUES

En 2015, le président Hollande déclarait l'état d'urgence et les député-es votaient des lois d'exception. Ces principales mesures sont désormais inscrites dans le droit commun par la loi antiterroriste signée par E. Macron dès son arrivée à l'Élysée. Katia Dubreuil, présidente du syndicat de la magistrature précisait le 10 novembre sur France Culture « qu'à force de marteler la peur du terrorisme, les législations de l'état d'urgence sont rentrées dans le droit commun ». De quoi faire grincer des dents... La mise entre parenthèses de nos institutions nationales persévère avec l'édiction d'une loi d'urgence sanitaire en mars 2020 par le pouvoir politique. L'incapacité du Parlement à se réunir dans des conditions satisfaisantes et le danger d'une loi d'exception institutionnelle font scission avec nos institutions et la population ! Idem lors de la mise en place puis lors des décisions concentrées dans les seules mains d'un *Conseil de Défense sanitaire* que le pouvoir exécutif français s'est senti justifié à instaurer, sur l'initiative d'un unique « conseil scientifique ». Dernier effet en date : le 4 novembre dernier, nos député-es ont rétabli la prolongation du passe sanitaire jusqu'au 31/07/2022.

Pour G. Agamben, philosophe italien,* « les démocraties libérales, en prévoyant de tels états d'exception au sein même de leurs appareils juridiques ne chercheraient pas à protéger l'État de droit, mais bien à le contourner et le remplacer par un État de sécurité qui contrôle les populations et muselle toute contestation ». La permanence des suspensions provisoires des principes de l'État de droit et les entorses aux libertés fondamentales ne font que renforcer le caractère prophétique des thèses d'Agamben... ■

Élise SAINSON

*Giorgio Agamben. *Homo Sacer, l'intégrale*. Éditions du Seuil. 2016



Enfants palestiniens emprisonnés en Israël

12 000 ENFANTS ARRÊTÉS DEPUIS 2000, 200 EN OCTOBRE 2021 JUGÉS COMME DES ADULTES AU MÉPRIS DES CONVENTIONS INTERNATIONALES. MAUVAIS TRAITEMENTS, AVEUX SOUS LA CONTRAINTE... EN TOTALE INFRACTION AVEC LA CONVENTION INTERNATIONALE DES DROITS DE L'ENFANT.

URGENCE CLIMATIQUE

On attend toujours une réaction politique !

Le rapport du GIEC paru en août confirme les hypothèses les plus alarmantes sur l'évolution du climat. Les catastrophes de cet été ne sont que les prémices des grands changements à venir : pluies intenses, vents violents, tornades, vagues de chaleur, incendies géants alors que le niveau des océans monte. Ces mêmes océans se réchauffent et s'acidifient en captant en masse le CO₂, modifiant les grands courants océaniques, qui influencent aussi le climat. Les décisions prises par la COP 26 ne répondent pas à l'urgence : les grandes firmes se sont engagées à augmenter leur compensation carbone, de fait c'est une autorisation de



© Isabelle Laufferburger

continuer à polluer. Quant à l'accord sur la réduction de l'utilisation du charbon pour produire de l'électricité, à l'horizon 2030-40, les 5 plus gros producteurs se sont abstenus de le signer. Les aides aux pays qui seront les plus affectés par le changement climatique sont dérisoires et la question des migrations climatiques est trop peu envisagée. Les décideurs politiques, coincés entre le dogme de la croissance économique et des électeurs qui ne veulent pas voir changer leur mode de vie, se montrent incapables de prendre des décisions propres à sauver l'Humanité. ■

Sandrine BERNARD

Priorités et propositions syndicales



Scolarisation obligatoire jusqu'à 18 ans. En finir avec l'apprentissage pour les mineur·es.



Refonder les programmes, les référentiels et les certifications des diplômes.



Revaloriser les salaires. Recruter massivement des personnels et lutter contre leur précarisation.



Élargir et diversifier la carte des formations. Créer des filières professionnelles attractives et insérantes.



Améliorer les conditions de travail des personnels.



Promouvoir la mixité des filières professionnelles.



Améliorer les conditions de scolarité des lycéens et lycéennes professionnel·les.



Une formation initiale des enseignant·es solide et une formation continue qui répond à leurs besoins.