

Rassembler - Proposer - Agir

POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC

n° 66

Janvier 2012



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

31 janvier
GRÈVE ET
MANIFESTATION

STOP À L'ASPHYXIE DE L'ÉCOLE

MOBILISATION

NON
À L'AUSTÉRITÉ,
AUGMENTER
LES SALAIRES

Diplômes nationaux

Argent **PUBLIC**
Service **PUBLIC**

Défendons
NOS STATUTS et le paritarisme

NON au
CCF

Réussite
POUR TOUS les élèves

Combatif
Pour un
AUTRE PROJET ÉDUCATIF

Retrait du projet
sur l'évaluation

Agir
ENSEMBLE

ENGAGÉ
Refusons les
PSEUDO-REFORMES

De l'ambition pour
L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL

Pour une
VRAIE FORMATION

Grand angle :
Intersyndicale femmes et FSU
p.5

Dossier :
Dotations horaires globales
p.7

Bonne année revendicative
à tout-es les PLP et CPE



[Séverine Chauvel
> sociologue]

- ATER à l'EHESS en sociologie, membre de l'équipe ETT du Centre Maurice Halbwachs (ENS/CNRS/EHESS).
- Co-auteure avec Dhume F., Dukic S., Perrot P. de *Orientation scolaire et discrimination* (La documentation française, 2011).

Orientation scolaire

(Suite de l'entretien paru dans le n° 65, décembre 2011)

L'orientation vers la voie professionnelle constitue-t-elle alors une orientation par défaut ?

La surreprésentation en voie professionnelle des élèves issus de milieu populaires ne peut être réduite à des « choix » relevant d'une prudence excessive ou d'un manque de confiance des élèves.

Si les conditions sociales et scolaires des élèves condensent des risques d'échec ultérieur inégaux, les marges de manœuvre accrues accordées aux élèves et aux familles pour élaborer des choix scolaires ne font pas disparaître les inégalités, qu'il s'agisse du choix de l'école ou du choix d'orientation en fin de 3^{ème}.

Compte tenu des conditions d'accueil et d'encadrement des élèves au lycée, les politiques qui visent à encourager la poursuite des études longues se heurtent au réalisme des élèves.

Entre 2005 à 2009, au sein des lycées en France, près d'un quart des élèves de 2^{nde} issus de collèges situés en ZEP⁽¹⁾ ne sont pas admis en 1^{ère} GT⁽²⁾ l'année suivante. Le problème ne se réduit d'ailleurs pas à l'enjeu du passage en 1^{ère}.

Il faut savoir, en effet, que parmi les élèves parvenus en 2^{nde} GT, le risque de ne pas obtenir de baccalauréat durant les cinq années suivantes est trois fois plus élevé pour les élèves dont les parents sont les moins diplômés (29 %) que pour les élèves dont les parents sont les plus diplômés (79 %), d'après le Panel 1995⁽³⁾ de la DEPP⁽⁴⁾.

Dans l'état actuel des conditions d'encadrement des élèves, la question cru-

ciale n'est donc pas d'oser ou non passer en 2^{nde} GT. Le problème majeur des familles les moins dotées scolairement est l'importance du risque d'échec au lycée bien plus qu'une prudence excessive dans les choix d'orientation.

Par ailleurs, on ne peut pas réduire l'orientation dans certaines filières de la voie professionnelle à des orientations « par défaut », car si on écoute le point de vue des jeunes, certains s'opposent à la culture scolaire (selon une sociabilité populaire masculine) et valorisent les activités manuelles, comme dans la filière électrotechnique, fréquentée exclusivement par des garçons d'origine populaire.

Une meilleure compréhension des inégalités d'ambition scolaire selon les milieux sociaux doit alors prendre en considération les anticipations des élèves et les aspirations des parents, mais aussi les résistances à la culture scolaire. Toutes choses dont la seule notion d'auto-sélection ne peut permettre de rendre compte de manière adéquate.

Le Bac Pro en 3 ans modifie-t-il le regard sur l'orientation en LP ?

La réforme du Bac Pro 3 ans prend sens dans un contexte plus large et s'inscrit droit dans la continuité de la création du Bac Pro en 1985, mesure qui a modifié en profondeur la morphologie du système éducatif en France, après la création du collège dit unique en 1976.

En 1985, les apprentissages professionnels acquièrent une forme scolaire, et ainsi, entre 1985 et 1995, le nombre de bacheliers a plus que doublé, sous

l'effet des réformes visant à amener 80 % d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat. Depuis 2007, le BEP, est réduit à un diplôme intermédiaire, amené à disparaître, avec la création du Bac Pro 3 ans qui se généralise et se développe sous l'impulsion des chefs d'établissements en 2009 (à la rentrée 2008, le nombre d'inscrits en Bac Pro dépasse les 60 000, soit un effectif d'un tiers de plus que prévu).

Si cette réforme vise dans les discours officiels à revaloriser la voie professionnelle, elle dévalorise le diplôme du BEP et maintient la voie professionnelle dans une voie de relégation tant que perdure la division entre travail manuel et travail intellectuel et que les logiques d'orientation restent les mêmes, c'est-à-dire celles de la gestion des flux, en fonction des capacités d'accueil des offres de formation. Si la morphologie de l'enseignement professionnel se transforme profondément depuis la fin des années 80, c'est sous l'effet de réformes politiques venues d'en haut, qui visent des économies budgétaires, plus que des « demandes sociales ». Celles-ci servent pourtant de justifications aux réformes dans les discours ministériels.

► Propos recueillis par Laurence Dalbaret et Isabelle Lauffenburger

⁽¹⁾ Zone d'éducation prioritaire

⁽²⁾ Lycée d'enseignement général et technologique

⁽³⁾ Consultable sur <http://www.education.gouv.fr/cid53110/les-bacheliers-panel-1995-evolution-analyse-des-parcours.html>

⁽⁴⁾ Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance

2 Entretien

Séverine Chauvel, sociologue :
Orientation scolaire

4 Questions éducatives

Fusion tertiaire
Avis Sénat

5 Grand angle

Brèves : stage Intersyndical Femmes et FSU
Inégalités en augmentation ?
Comment museler syndicalistes et associatifs
enseignants à Mayotte ?

6 Zoom sur les académies

Aix-Marseille
Nouvelle Calédonie - Guyanne

7>10 Dossier

Dotations horaires globales :
Qu'est-ce qu'une DHG ?
Le rôle du CA - Motion du CA
Comment calculer les horaires avec les grilles ?
Accompagnement personnalisé (et État VS)
DHG en lien avec la Région
Convergence avec les contrats plans

11 Zoom

Intersyndicale EPP
Loi Cherpion

12>13 Structures syndicales

Notion administrative
Hors classe (Fiche syndicale)
Mutations

14 Bulletin d'adhésion

Bulletin d'adhésion

15 Entrée dans le métier

Enquête stagiaires

SNUEP
F.S.U.

12, rue Cabanis
75 014 Paris
tel : 01 45 65 02 56
fax : 01 45 65 06 09
courriel : snuep.national@wanadoo.fr
site : www.snuep.com

Directrice de la publication :
Marie-Caroline GUÉRIN
N° CP : 1213 S 05844-ISSN : 1762-2808
PAO : Ivania Provost
Collaboratif : JS Bêlorgey, I. Lauffenburger
Illustrations : MC Guérin
Imprimerie : Beaugard, ZI Beaugard BP 39,
61600 La Ferté Macé
Régie publicitaire : Com D'Habitude Publicité
05 55 24 14 03 - clotilde.poitevin@comdhabitude.fr
1€ Images p.4 et p.5 www.shutterstock.com

Rassembler - Proposer - Agir
POUR
L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC
n° 66
Janvier 2012

Édito



[JS. Bêlorgey]

Ne pas relâcher la pression en 2012

À la SEP de Mortagne au Perche, ou au LP de l'Alba à Bergerac, comme dans de nombreux établissements, les collègues sont déjà mobilisés contre la fermeture soit de la SEP, soit de nombreuses divisions. La rentrée 2012 se prépare : 5500 postes seront supprimés dans le secondaire, dont une très grande partie en LP. Avec 9 000 élèves de moins à la rentrée 2011, et 33 000 de moins prévus à la rentrée 2012, les fermetures de divisions, voire d'établissements, se profilent : en Lorraine, pas moins de 11 lycées professionnels sont sur la sellette..

Les LP, SEP, SEGPA et EREA paieront le prix fort de la fameuse réforme de la voie professionnelle : décrochage scolaire massif et suppressions importantes de postes. Le Bac Pro en 3 ans est une véritable réussite pour le gouvernement.

Dans le même temps, celui-ci rogne nos salaires pour nous faire payer l'essentiel des effets de ses orientations politiques et de la crise économique et financière : poursuite du gel des salaires, décrochage du point d'indice par rapport à l'inflation, maintien de salaires inférieurs d'un tiers à la moyenne européenne ; augmentation des cotisations retraites ; hausse de la TVA de 5,5 à 7 % ; accélération de la réforme des retraites ; taxation des mutuelles à hauteur d'1,5 milliard d'euros ; imposition d'une journée de délai de carence pour les congés maladie des fonctionnaires ; augmentation des impôts sur le revenu avec décrochage du seuil de relèvement du taux d'inflation. Sans parler de la TVA sociale rebaptisée pompeusement « anti-délocalisation »..

Dernière provocation : la désignation du chef d'établissement comme unique responsable de l'évaluation et la progression de carrière laissée aux seules mains du supérieur hiérarchique. Les propositions du ministère suscitent un rejet massif : en témoignent la grève du 15 décembre, les 70 000 signatures électroniques en décembre et les nombreuses signatures « papier » à la pétition intersyndicale. Le ministère persiste et signe : plus que jamais il est impératif de poursuivre l'action en janvier.

Le SNUEP-FSU appelle les collègues à se rassembler dans les établissements afin de discuter ensemble des modalités d'action à mener localement, à construire collectivement l'action aux niveaux de l'établissement, inter-établissements, départemental, académique et national pour opposer une réponse forte à la hauteur du démantèlement de l'enseignement professionnel public, à participer massivement à la journée nationale de grève et à manifester à Paris le 31 janvier prochain.

**Tous nos vœux pour une année syndicale combative.
Grève et manifestation nationale à Paris le 31 janvier 2012.**

Diplôme ou simple certificat de compétences professionnelles ?

La démarche du ministère pour imposer le nouveau Bac Pro « Gestion-Administration » est malhonnête. Il justifie cette « réforme » en affirmant que les effectifs dans les filières tertiaires sont en forte diminution depuis la généralisation du Bac Pro 3 ans, du fait d'un supposé manque d'attractivité. Dans quelques académies, contraints, les enseignant-es de tertiaire ont déjà entamé une démarche de reconversion, mais ceci par peur de se retrouver TZR ou à l'autre bout de l'académie. Le MEN⁽¹⁾ tait volontairement la réduction drastique des postes et la fermeture de sections tertiaires. Les élèves n'ayant plus de place pour s'inscrire se tournent vers d'autres domaines. Ce nouveau Bac qui a reçu un avis défavorable au CSE⁽²⁾ du 8 décembre verra le jour à la rentrée 2012 !



Quid de son contenu ? Pâle copie du BTS gestion PME-PMI, il met l'accent sur des compétences et connaissances moins spécialisées tendant vers une forme de multivalence qui permettraient aux élèves de mieux prendre en compte les spécificités de l'entreprise.

Les logiques associant multivalence, polyvalence et flexibilité sont les normes libérales qui permettent aux entreprises d'adapter leurs effectifs aux besoins de leur production et

cela même si la conséquence en est une dégradation des conditions de travail.

Le CEREQ⁽³⁾ définit les compétences comme « un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir-être qui sont mobilisés dans l'exercice d'un métier... ». Or à la page 22 du référentiel les savoirs associés ne sont que « juste nécessaires ». Ainsi, il n'y a plus d'enseignement de comptabilité pure mais une sorte d'acquisition de la gestion et de l'analyse au travers de mises en situations élaborées par les enseignant-es !

Ce Bac Pro introduit la notion de passeport professionnel, outil d'une prétendue « traçabilité des expériences, des compétences, des connaissances et des productions » de l'élève, et de plus, support de la formation et de la certification. Nous assistons au glissement d'un examen national vers un examen individuel. Ce nouveau diplôme n'est donc qu'un simple dispositif de validation des compétences acquises par nos élèves en entreprise.

Le lycée professionnel doit permettre aux élèves de préparer et présenter un Bac Pro qui soit un véritable diplôme à égale dignité avec les autres diplômes et non un simple certificat de compétences professionnelles.

► Françoise Bonnet

⁽¹⁾ Ministère de l'Éducation nationale

⁽²⁾ Conseil supérieur de l'Éducation

⁽³⁾ Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Avis de la commission d'éducation du Sénat :

LE SNUEP-FSU SE FÉLICITE D'AVOIR ÉTÉ ENTENDU

Le Sénat a rendu public le 17 novembre un avis⁽¹⁾ sur l'enseignement scolaire. Auditionnés le 7 novembre par Mme Gonthier-Maurin, rapporteure de la commission éducation du Sénat, nous avons fait part de notre analyse critique des réformes de l'enseignement professionnel public et de la cohérence des politiques éducatives mises en place par le gouvernement.

Trois thèmes ont été abordés : la « réforme » de la voie professionnelle, la relance de l'apprentissage avec la mise en place de la loi Cherpion et enfin la réforme du recrutement et de la formation des PLP.

Le SNUEP-FSU a rappelé que derrière les objectifs affichés d'élévation du niveau de qualification et de diminution des sorties sans qualification, la volonté ministérielle était toute autre. Alors même que la réforme arrive à son terme avec la mise

en place de la classe de Terminale Pro, le premier bilan que l'on peut en faire est globalement négatif⁽²⁾. De plus, nous avons dit que cette réforme, injuste et inefficace, détériorait les conditions d'enseignement des élèves et les conditions de travail des enseignant-es.

En ce qui concerne le plan de relance de l'apprentissage, le SNUEP-FSU a rappelé les limites de ce mode de formation et les dangers à le développer. Il a mis en évidence la nécessité de redonner la priorité au service public de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire.

En ce qui concerne la réforme de la « masterisation » nous avons insisté sur les effets délétères de cette réforme qui font peser de graves menaces sur la formation et le recrutement des PLP et insisté aussi sur l'urgence à mener une toute autre réforme.

► Jérôme Dammerey

⁽¹⁾ www.senat.fr/rap/all-110-4/all-110-4.html et SNUEP infos n°178

⁽²⁾ cf. journal du SNUEP-FSU N°64 de juin 2011

Extrait de l'avis :

« La course à la performance scolaire a surtout eu pour effet de renforcer la pression sur les meilleurs élèves pour que leurs résultats tirent statistiquement vers le haut les évaluations globales. Pendant ce temps, les plus faibles, dont le nombre est grandissant d'année en année comme le révèlent les tests nationaux et internationaux les plus rigoureux, sont laissés à la dérive par un système qui ignore leurs besoins et cherche uniquement à les envoyer le plus tôt possible sur le marché du travail avec des perspectives de salaires et de carrière extrêmement restreintes ».

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Un rapport de mars 2011 montre la persistance des inégalités dans la Fonction Publique, tant au niveau des rémunérations que de l'accès aux postes de responsabilité.

Depuis novembre 2011 des négociations ont été ouvertes avec les syndicats pour trouver un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le gouvernement, comme toujours dans la précipitation, veut boucler fin janvier un texte législatif pour montrer l'exemplarité ! Il faut dire que depuis 25 ans dans les grandes entreprises un bilan sur l'égalité professionnelle doit être fait. Le constat est par

ailleurs plutôt déprimant puisqu'aucune contrainte n'est imposée et les progrès sont donc infimes.

Certes le gouvernement a retiré de cet accord le partage du congé maternité ou le télétravail présenté comme élément de « conciliation » vie familiale/vie professionnelle, et des propositions sont avancées pour « améliorer la prise en compte des périodes passées en congé maternité et

en congé parental », mais cela ne suffit pas pour que le protocole d'accord dans la FP soit jugé suffisant pour la FSU.

► M.C Guérin

Françoise Guégot, députée chargée par d'une mission sur l'égalité professionnelle hommes-femmes dans la Fonction Publique. Mars 2011. Documentation française.

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/114000123/index.shtml>



Les femmes dans les médias : KESAKO ?

La 3^e Commission sur l'image des femmes dans les médias a rendu son rapport 2011.

Comme nous pouvions le présager, leur place est extrêmement limitée : elles ne représentent que 17,17 % des personnes citées et, lorsqu'elles le sont, la presse dans son ensemble les cantonne dans un rôle de mère de famille, d'épouse, de séductrice et/ou de victime.

La presse écrite et la télévision n'autorisent que 17 % d'expertes à s'exprimer quand elles accordent la parole à 83 % d'experts. Les téléspectateurs et les téléspectatrices entendent une parole d'homme

supposé averti pendant sept heures contre une heure pour les femmes, soit sept fois plus. On évalue à 7 fois plus de citations, 9 fois plus de photos et 6 fois plus d'interviews d'experts que d'expertes.

La télévision, la presse et la radio maintiennent donc parfaitement les femmes dans l'invisibilité et participent ainsi à conserver le vieil ordre patriarcal établi !

► Sigrid Gérardin

<http://www.solidarite.gouv.fr/documentation-publications,49/rapports,1975/egalite-femmes-hommes,2020/le-rapport-2011-de-la-commission,14175.html>

[INFOS]

■ JOURNÉES INTER-SYNDICALE FEMMES



Pour la 15^e année consécutive les militant-es de la CGT, de la FSU et de SOLIDAIRES organisent deux journées de formation-débat les 13 et 14 mars à la bourse du travail à Paris. Les thèmes retenus cette année sont : Lesbophilie et travail, Femmes dans les révolutions arabes, Égalité professionnelle dans la fonction publique et Femmes et sports. Cette formation permet d'approfondir les questions revendicatives sur nos lieux de travail et de poser la question de la place des femmes dans les syndicats.

S'inscrire auprès du centre de formation de la FSU en passant par la section départementale FSU (voir site). Pour des précisions contacter snuep.national@wanadoo.fr

■ LE STAGE FEMMES FSU

de décembre 2011 a permis de débattre de thèmes aussi différents que la pornographie précoce et ses incidences sur les jeunes, la réponse syndicale à apporter à la prise en charge des violences au travail, l'éducation à l'égalité aussi bien en maternelle qu'en EPS. Les documents seront en ligne sur le site du centre de formation de la FSU⁽¹⁾.

⁽¹⁾ <http://formation.fsu.fr>

■ COMMENT MUSELER SYNDICALISTES ET ASSOCIATIFS ENSEIGNANTS À MAYOTTE ?

Mayotte qui est passé récemment département français garde tout du fonctionnement des petits potentats locaux. Ainsi le préfet, à la demande du vice-recteur, s'est opposé au renouvellement de séjour de collègues enseignants, responsables syndicaux et/ou associatifs, alors que les chefs d'établissements avaient émis un avis favorable. Aucune faute ou insuffisance professionnelle n'ont été invoquées. Les motifs de non-renouvellement n'ont donc rien à voir avec la professionnalité mais beaucoup plus avec les événements récents à Mayotte.

Entretien

POLYNÉSIE

[Maryline Dumasdelage

> première élue commissaire paritaire du SNUEP-FSU en Polynésie en 2010]



Les enseignant-es se sont-ils mobilisés en Polynésie le 15 décembre ?

Comme dans toutes les régions, la Polynésie s'est mobilisée.

Les chiffres pour Tahiti, selon la presse, sont de 380 grévistes dans le secondaire et 80 manifestant-es devant le Haut Commissariat de Papeete.

Le SNUEP-FSU a été reçu en délégation intersyndicale, 10 représentant-es dont 5 FSU et 5 FO, par le nouveau directeur de cabinet du Haut Commissaire et un conseiller technique. Ils étaient délégués pour nous recevoir à cette occasion et doivent faire remonter nos revendications écrites (dont nos publications syndicales) et les questions diverses laissées sans réponse.

Quelles sont vos prochaines actions ?

La mobilisation du 31 janvier prochain retient toute notre attention.

Le SNUEP-FSU Polynésie appelle à une grève massive pour faire en sorte que le gouvernement entende la voix des PLP, et retire son projet sur l'évaluation des enseignants.

Nous serons de tout cœur avec les collègues qui manifesteront à Paris ce jour-là.

■ AIX-MARSEILLE

Deux membres du bureau national du SNUEP-FSU ont organisé mardi 13 décembre une tournée des établissements de l'aire marseillaise (lycée Hôtelier, lycée de la Floride, lycée Méditerranée de La Ciotat) à la rencontre des PLP. Une cinquantaine de collègues a participé à ces réunions pour échanger sur l'avenir de l'Enseignement Pro, le bilan de la réforme "Bac Pro 3 ans", l'autonomie des LP, l'évaluation des enseignant-es, la question de l'apprentissage. Suite à la conférence de presse, Provence-Éducation⁽¹⁾ a repris les divergences entre le SNUEP-FSU et le recteur sur le bilan Bac Pro. Ce dernier affirme à partir de données non communiquées que l'enseignement professionnel ne s'est pas dégradé. Le SNUEP-FSU continue à demander un bilan du Bac Pro 3 ans...

Autres points abordés et repris : la position de l'Association des Régions de France (ARF) dans son document « Décentralisation Acte III » sur la compétence que les régions auraient sur toute la voie professionnelle. Le SNUEP-FSU demande une clarification et c'est pour cette raison qu'une intersyndicale forte de 14 organisations a envoyé une lettre à l'ARF.

⁽¹⁾ Jeunes reporters qui tiennent un site sur l'éducation dans la région PACA : www.provenceeducation.com

■ NOUVELLE-CALÉDONIE

La création de la section SNUEP-FSU de la Nouvelle-Calédonie est enfin officialisée, grâce au travail de Jean-Étienne Derrien depuis février 2011 et mandaté en avril par le SNUEP national. Les démarches administratives sont plus compliquées qu'en métropole - ne serait-ce que parce que le paiement des cotisations se fait en francs pacifiques - et ont pris du temps pour que tout soit en place. C'est aussi une vie syndicale difficile vu l'éloignement géographique des différentes îles, Jean-Étienne étant sur l'île de Maré par exemple. L'aide des syndicats de la FSU, et de la FSU Nouvelle-Calédonie, a été fort précieuse. La section territoriale SNUEP a donc été présente et a participé pleinement au congrès FSU-Nouvelle-Calédonie en décembre 2011.



Jean-Étienne Derrien :

jed@fnac.net

Tel. : 00 687 80 41 17

[Dotations horaires globales]

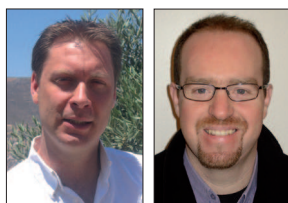
► Comme chaque année et à la même période sont dévoilées dans les établissements les dotations horaires globales (DHG). Elles sont le fruit du « dialogue de gestion » entre les chefs d'établissement et les rectorats. Elles prennent en compte les arbitrages qui ont été pris par les recteurs dans le choix des ouvertures et des fermetures des formations sous statut scolaire. Pour la première fois ces choix s'inscrivent sur plusieurs années dans la logique de la signature des contrats régionaux pour la formation professionnelle (CPRDFP) qui engagent conjointement les régions et les représentants de l'État. Pour la rentrée 2012, c'est encore plusieurs milliers de postes qui seront supprimés dans l'enseignement professionnel public alors qu'il faudrait augmenter la capacité d'accueil dans les LP avec la hausse démographique, quand chaque année des milliers de jeunes ne trouvent pas de place en lycée professionnel. Le ministère préfère diminuer l'offre de formation sous statut scolaire pour promouvoir l'apprentissage. Il préfère détériorer les conditions d'études des lycéens et des lycéennes et les conditions de travail des PLP dans le seul but de supprimer les postes de fonctionnaires.

C'est inacceptable !

Aujourd'hui, c'est dans les établissements qu'il faut établir le rapport de force pour maintenir l'offre de formation, pour résister à la dégradation de nos conditions de travail. Il faut mobiliser l'ensemble des personnels et collectivement demander le maintien des postes et une DHG qui permettent de faire fonctionner nos établissements dans des conditions satisfaisantes.

Ce dossier est conçu comme un outil pour vous aider dans cette lutte et intervenir lors des CA. Les responsables syndicaux sont à vos côtés et vous aident à organiser cette résistance qui doit s'organiser dans l'ensemble des établissements.

[Jérôme Dammerey et
Nicolas Duveau]



• Exemple de motion à déposer au CA •

CA du
Une nouvelle fois, la préparation de la rentrée 2012 se fait sur fond de restriction budgétaire et de crise (14 000 postes supprimés au niveau national). Le ministère continue sa politique du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite et met en péril l'encadrement des élèves. La réforme engagée par le ministère ne consiste pas à réduire l'échec scolaire, ni à une meilleure insertion des jeunes. En supprimant le cycle en 4 ans (BEP, puis Bac Pro), l'État contraint les familles à orienter leurs enfants

en Bac Pro alors qu'ils n'ont pas le niveau scolaire pour atteindre cet objectif en 3 ans. Le recours au partage des heures disciplinaires dans le cadre de l'autonomie des établissements et la multiplication d'heures supplémentaires n'est pas acceptable. Les horaires sont inférieurs à ce qui est nécessaire dans certaines disciplines, ce qui place les enseignant-es devant les plus grandes difficultés. Dans notre établissement, l'application des grilles-horaires et la politique ministérielle se traduisent par :
- énumérer les difficultés

Aujourd'hui, on nous demande de voter la répartition entre les différentes disciplines de l'enveloppe globale attribuée par le rectorat. Nous refusons de nous laisser enfermer dans cette seule logique : le chef d'établissement met au vote une répartition. Il a fait son travail, mais il ne peut faire remonter qu'une proposition respectant la dotation attribuée. Pour nous cette dotation est insuffisante. Elle ne permettra pas de répondre aux besoins des élèves et aux attentes de leurs familles.

DOSSIER

coordonné par
Jérôme Dammerey,
Nicolas Duveau,
Axel Benoist,
JS. Bêlorgey,
Andrée Ruggerio.

Dotation Horaire Globale

La Dotation Horaire globale (DHG) pour la rentrée 2012 arrive dans chaque LP, SEP, SEGPA et EREA. Le chef d'établissement doit impérativement convoquer la Commission Permanente (CP) avant la tenue du Conseil d'Administration (CA) de l'établissement. C'est un des moments forts de la discussion entre l'administration et les délégués des enseignant-es. Le chef d'établissement doit communiquer le nombre d'heures incluses dans la DHG et le nombre d'HSA (Heures Supplémentaires Année). Il propose ensuite une répartition des moyens par discipline. Celle-ci est répertoriée dans le tableau, le TRMD.

QU'EST-CE QUE LA DHG ?

C'est la dotation en heures d'enseignement qui comprend des heures-postes (correspondant à un poste fixe implanté dans l'établissement ou à des moyens provisoires) et des heures supplémentaires-année (HSA).

LA BATAILLE QUE MÈNE LE SNUEP-FSU SUR CE TERRAIN POURSUIT PLUSIEURS OBJECTIFS :

1. Faire prendre en compte les besoins en heures d'enseignement de l'établissement : effectifs limités, dédoublements et travaux en petits groupes, horaires par discipline suffisants, ...
2. Faire implanter des postes fixes de titulaires pour stabiliser les personnels.
3. Faire diminuer le nombre d'heures supplémentaires année (HSA).

COMMENT SE PRÉPARE LA DHG ?

Le premier élément de répartition des heures, ce sont les effectifs. C'est sur la base de prévisions faites dès le mois de novembre par le chef d'établissement que l'I.A. ou le rectorat formule ses propres prévisions. Les élu-es au CA peuvent déjà intervenir à ce moment (CA de novembre/décembre) pour obtenir des informations et contester les chiffres s'il y a lieu.

Le/la secrétaire local du SNUEP, les

élu-es au CA, ne doivent pas se laisser piéger dans la gestion de la DHG, même si les chefs d'établissement rappellent que l'on vote la répartition et non le montant de la dotation. Une dotation insuffisante ne permet pas une bonne répartition !

Le vote « contre » la DHG s'accompagne de demandes précises, chiffrées en heures et en postes, ou parfois en groupements d'heures.

POUR BIEN PRÉPARER QUELLES QUESTIONS (SE) POSER ?

→ Comment sont appliquées les grilles horaires de référence ? (cf p. 9)
→ Sur quels points faut-il être particulièrement vigilant ? (accompagnement personnalisé, dédoublement, ...)
→ Quelle stratégie adopter si la dotation est insuffisante ? (dépôt d'une motion ? vote « contre », ...)

→ Comment impliquer les parents ?
→ Comment s'adresser au rectorat ?

Le secrétaire académique connaît les réponses à ces questions. N'hésitez pas à le contacter.

Le SNUEP-FSU appelle à refuser toute diminution de moyens amenant une régression des conditions d'enseignement ou une réduction des matières enseignées.

Le SNUEP-FSU appelle à rejeter toute tentative d'utilisation des heures d'accompagnement person-

nalisé en heure de projets transformable en HSE, afin de les annualiser et demande qu'elles soient inscrites dans les services de chaque collégué.

LES COMPÉTENCES DU CA

Font partie des domaines d'autonomie de l'établissement : l'organisation de l'établissement en classes et en groupes d'élèves ainsi que les modalités de répartition des élèves, l'emploi des dotations en heures d'enseignement mises à la disposition de l'établissement dans le respect des obligations résultant des horaires réglementaires (décret du 30 août 1985 art. 2).

Cela signifie que le vote du CA est décisif sur ces questions. Le CA qui traite de ces points doit être précédé d'une CP, dans un délai qui permette la consultation des équipes pédagogiques (au moins 5 jours ouvrables avant le CA).

Les élu-es au CA doivent être en possession des documents nécessaires (effectifs, structures, TRMD, ...) 10 jours avant le CA.

Le chef d'établissement établit des propositions mais c'est le CA qui décide et le chef d'établissement est tenu d'exécuter les délibérations du CA sur les structures. Mais faire évoluer l'enveloppe globale nécessite d'engager une lutte syndicale avec tous les personnels.

LES DOCUMENTS QUI DOIVENT ÊTRE REMIS AUX ÉLU-ES

1 - Les informations globales. (provenant du rectorat ou de l'I.A.)	<ul style="list-style-type: none">• Les prévisions d'effectifs par niveau/ série / voie de formation• La DHG en heures-postes et HSA, le H/E, voire parfois des attributions spécifiques.
2 - Les propositions de structures (du chef d'établissement). N.B. Demander plusieurs propositions.	Le tableau du nombre de classes avec l'attribution des heures par discipline.
3 - Le TRMD - Tableau Récapitulatif des Moyens par Discipline. N.B. En plus des heures d'enseignement, il faut compter les heures de décharge.	Le tableau qui part des besoins par discipline (cf. structures) et compare avec les moyens fixes dont dispose l'établissement : il fait apparaître la répartition des H.S.A., les excédents ou les besoins en postes ou en heures.

Dotation Horaire - Bac Pro

Texte de référence : Arrêté du 10 février 2009, version consolidée du 12 février 2009, BOEN spécial n°2 du 19 février 2009

La formation Bac Pro dispensée à chaque élève sous statut scolaire est régie par l'arrêté du 10 février 2009 (BO spécial n°2 du 19 février 2009). Elle est répartie sur trois ans comprenant 84 semaines de cours, 22 semaines de PFMP et 2 semaines consacrées aux examens. Les grilles horaires définissent un horaire de référence globalisé sur 3 années et proposent un horaire indicatif annuel.

Le SNUEP-FSU dénonce cette tri-annualisation des heures qui a entre autres pour objectif l'annualisation du temps de service des PLP. Ceci est une attaque contre notre statut. Le SNUEP-FSU exige des grilles horaires nationales disciplinaires hebdomadaires, seules garantes d'une égalité de traitement des élèves sur le territoire.

Refusons toute tentative d'annualisation et exigeons des horaires disciplinaires hebdomadaires.

Enseignements Généraux Durée Horaire sur 3 ans, 1 an, 1 semaine						
Disciplines et activités	Grille 1 ⁽¹⁾			Grille 2 ⁽¹⁾		
	3 ans	1 an	1 sem	3 ans	1 an	1 sem
Français, Histoire-géographie, Education civique	380	126	4,5	380	126	4,5
Mathématiques, Sciences physiques et chimiques	349	116	4 ou 4,5 ⁽²⁾			
Mathématiques				181	60	2 ou 2,5 ⁽²⁾
Langue vivante	181	60	2 ou 2,5 ⁽²⁾			
Langue vivante 1 et 2				349	116	4 ou 4,5 ⁽²⁾
Arts appliqués - Cultures artistiques	84	28	1	84	28	1
EPS	224	75	2 ou 3 ⁽³⁾	224	75	2 ou 3 ⁽³⁾
Enseignements Professionnels et Généraux liés à la spécialité Durée Horaire sur 3 ans, 1 an, 1 semaine						
Disciplines et activités	Grille 1 ⁽¹⁾			Grille 2 ⁽¹⁾		
	3 ans	1 an	1 sem	3 ans	1 an	1 sem
Enseignement Pro	1152	384	13,5 ou 14 ⁽²⁾	1152	384	13,5 ou 14 ⁽²⁾
Économie Gestion	84	28	1			
Prévention-santé-environnement	84	28	1	84	28	1
Français et/ou Math et/ou LV et/ou Arts Appl et/ou Sc Phys ⁽⁵⁾	152	50	1,5 ou 2 ⁽⁴⁾			
Français et/ou Math et/ou LV et/ou Arts Appl ⁽⁶⁾				152	50	1,5 ou 2 ⁽⁴⁾
TOTAL	2690	896	32	2606	868	31

⁽¹⁾ Le rattachement des spécialités de Bac Pro aux grilles 1 et 2 est donné en annexe 3 de l'arrêté.

⁽²⁾ Pour ces disciplines les horaires tri-annuels ne sont pas des multiples de 84, il faut donc prévoir une ventilation hebdomadaires sur les 3 années avec + 0,5 heure sur une année.

⁽³⁾ L'EPS a obtenu une ventilation hebdomadaire de 2h/sem en seconde et de 3h/sem en Première et Terminale.

⁽⁴⁾ Pour ces disciplines les horaires tri-annuels ne sont pas des multiples de 84, il faut donc prévoir une ventilation hebdomadaires sur les 3 années avec 1,5 heure sur une année et 2 heures sur deux années.

⁽⁵⁾ À répartir entre ces disciplines dans le cadre de l'autonomie des établissements.

Attention : pour chaque élève, le volume des enseignements et des activités encadrées ne doit pas excéder 8 heures par jour et 35 heures par semaine ! Certains établissements ne respectent pas ces horaires maximum précisés dans l'article 7 de l'arrêté.

■ VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR

Aucun seuil de dédoublement n'existe mais l'annexe 4 précise les règles de calcul d'un volume complémentaire d'heures-professeur de 11 h 30 hebdomadaires en moyenne attribuées pour des activités en groupe à effectif réduit et des activités de projet. Ce volume est globalisé et réparti par l'établissement.

CALCUL DU VOLUME COMPLÉMENTAIRE D'HEURES-PROFESSEUR			
Grille 1		Grille 2	
Divisions à effectif > à 15 élèves	Divisions à effectif ≤ à 15 élèves	Divisions à effectif > à 18 élèves	Divisions à effectif ≤ à 18 élèves
$\frac{N}{20} \times 11,5$	$\frac{N}{20} \times 5,75$	$\frac{N}{24} \times 11,5$	$\frac{N}{24} \times 5,75$
N = nombre total des élèves de ses divisions			

Une division isolée dont l'effectif est inférieur ou égal à 15 (grille 1) ou 18 (grille 2) ne donne droit à aucun volume complémentaire d'heures-professeur.

Exemple : pour une division de la grille 2 à 30 élèves, le volume complémentaire d'heures professeur est de 14,5 heures : $\frac{30}{24} \times 11,5 = 14,375$

Le SNUEP-FSU dénonce la globalisation des volumes complémentaires d'heures-professeur ainsi que sa répartition laissée au seul libre arbitre des directions d'établissement et exige des seuils de dédoublement par discipline, seul garant d'équité et d'efficacité pour les élèves. Il est impératif d'exiger une répartition équitable des heures-professeurs au sein de l'établissement.

Le SNUEP-FSU met à disposition un calculateur de DHG : <http://www.education.snuep.com/>

[BRÈVES]

■ PFMP :

22 semaines sur les trois années à répartir sur un maximum de 6 périodes, la durée de chaque période ne pouvant être inférieure à 3 semaines

■ **Accompagnement personnalisé (AP) :** 210 heures → 2,5 h/semaine «... soutien, aide individualisée, tutorat, modules de consolidation ou tout autre mode de prise en charge pédagogique. »

L'AP n'a de personnalisé que le nom puisqu'il se fait bien souvent en classe entière. Le SNUEP-FSU dénonce le financement de l'AP par la baisse des horaires disciplinaires et l'absence de cadrage national : il y a autant de modèles que d'établissements. Cela participe de la dérégulation de la formation. De surcroît, l'administration en profite pour faire des économies en payant ces heures en HSE. Le bénéfice pour les élèves est minime voire inexistant. Pour le SNUEP-FSU, les heures d'AP doivent faire partie intégrante de la grille horaires-élève et à ce titre apparaître en heures postes.

Élaboration des cartes de formation

Grande nouveauté, cette année, les cartes de formation ont été élaborées conjointement entre l'État et les régions à travers la signature CPRDFP⁽¹⁾. Les grandes orientations sont connues depuis longtemps. Les cartes de formation sous statut scolaire se font sous la double contrainte des suppressions de postes dans l'EN et de la relance de l'apprentissage voulu par le président de la République. Ainsi, dans toutes les régions, les COM⁽²⁾ relatifs à l'apprentissage ont été signés et actent son développement quantitatif.

Ce développement passe notamment par l'augmentation du nombre d'apprentis aux niveaux de formation IV et V comme cela avait été préconisé dans la circulaire DGEFP⁽³⁾ n°2011-06 du 2 février 2011 relative à la mise en œuvre de ces COM apprentissage 2011-2015. Ces COM trouvent une déclinaison opérationnelle à l'intérieur des CPRDFP.

Les CPRDFP sont structurés par un certain nombre d'objectifs. Ces objectifs forment une grille de lecture des priorités régionales. Une lecture trans-

versale de ceux-ci permet de repérer certaines orientations et priorités communes aux régions, notamment : la prise en compte des besoins des territoires, du contexte économique, du marché du travail, des mutations économiques et sociales, des évolutions des métiers et des qualifications, l'accès à tous à un premier niveau de qualification, le développement de l'alternance et de l'apprentissage, l'évolution de l'offre de formation vers plus de lisibilité.

La mise en place d'un service public d'orientation régional est aussi un point commun à tous ces CPRDFP. Il est la traduction de la volonté des régions de gérer les flux d'élèves, apprentis ou stagiaires afin de les adapter au mieux aux besoins économiques locaux. Cette mise en place passe par le démantèlement du service public de l'orientation scolaire.

L'ensemble de ces priorités qui engagent les rectorats et les régions pour une durée de 3 ans, fait la part belle à l'adéquation formation/emploi qui, on le sait, favorise la mise en place des formations professionnelles sous sta-

tut de travail. Le développement quantitatif de l'apprentissage est intégré dans tous les contrats plans. Il passe par le mixage des parcours (passerelles entre voies de formations) ainsi que le mixage des publics dans le seul but de rentabiliser les structures au détriment de la qualité de la formation. Le pré-apprentissage notamment le DIMA⁽⁴⁾ et la modularisation des formations doivent être développés.

Les ouvertures et fermetures des formations sous statut scolaire pour les 3 prochaines rentrées sont donc inscrites dans ces orientations.

Ainsi malgré la hausse démographique annoncée par ces prochaines années dans l'ensemble des régions, on assiste encore à la fermeture de nombreuses classes et à la disparition de certaines filières professionnelles sous statut scolaire.

⁽¹⁾ Contrat Plan Régional de la Formation Professionnelle

⁽²⁾ Contrats d'objectifs et de moyens

⁽³⁾ Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle

⁽⁴⁾ Dispositif initiation aux métiers en alternance

ACTION N° A2 DU CPRDFP-REIMS

« ÉLABORER CONJOINTEMENT LA CARTE DES OUVERTURES / FERMETURES DES FORMATIONS PROFESSIONNELLES - STATUT SCOLAIRE ET APPRENTISSAGE - EN LIEN AVEC LA CARTE DES FORMATIONS TECHNOLOGIQUES »

MÉTHODOLOGIE ET CALENDRIER DE CONCERTATION ET DE CONSULTATION EN AMONT DE LA PRISE DE DÉCISION

DATES	Phases internes aux Services Académiques	Phases communes Autorités académiques /Région	Phases internes C. Régional	Phases sous l'égide du CCREFP
8 juin	Recteur / Inspecteurs d'Académie: du CPRDFP à la carte des formations			
15 juin		Signature contrat plan		
23 juin				Commission CPRDFP
28 juin		Rectorat/c. Régional/OPEQ Thème: observation de l'insertion		
1 au 7 juillet	Réunions avec chaque inspection académique (IA+IIO+ Rectorat + Inspecteurs référents)			
19 juillet	Séance de travail Recteur/Inspecteurs d'Académie			
22 juillet		Rencontre Recteur /vice-présidente lycée apprentissage		
août/ septembre du 12 au 28 septembre	Réunion des personnels d'encadrement Dialogue IA chefs d'établissements (20/09 au 10/10)	Réunions par département et bassin d'emploi (x7) (Chefs Etablissement publics, privés, agri.)	Consultation des fédérations professionnelles	Comité plénier du CCREFP (5/10)
13 octobre	Consultation du C.A.E.C.		Réunion des directeurs de centres de formation d'apprentis (12/09) (Conseil Régional/Rectorat/ DRAAF)	
14 octobre	Consultation enseignement supérieur (BTS, DUT, licence professionnelle)	Appel à projets commun cadré par des orientations communes (voie scolaire)		
15 octobre	Fin de la phase déconcentrée (IA) Consultation agriculture (concertation/privé, CTPR (18/10)	Utilisation application informatique carte des formations (du 20/10 au 10/11) Formulation des avis	Appel à projets	
novembre	CREA (03/11), dialogue de gestion (07/11) CTA (Comité Technique Académique)	Établissement d'une liste hiérarchisée des formations (ouvertures/fermetures) Recteur/DRAAF/VP Lycées (24/11)	Préparation des avis Bureau exécutif (VP)	Commission CPRDFP (21/11) Comité plénier du CCREFP (30/11)
décembre 2011	Commission Académique Arbitrages Recteur	Finalisation de la liste priorisée des ouvertures et fermetures		
janvier 2012	CTA (Comité Technique Académique) CTPR (24/01), CREA (31/01)	Signature convention annuelle d'application	Commission permanente	

Académie de Reims 2011

Quelles perspectives politiques pour les LP ?

L'intersyndicale de l'EP⁽¹⁾ s'est réunie le 5 décembre dernier à l'initiative de la CGT et du SNUEP-FSU pour évoquer avec les autres syndicats de l'EP public les perspectives politiques inquiétantes qui se dessinent dans notre secteur.

Depuis plusieurs mois, différentes déclarations venant du président de la République, du gouvernement, mais aussi de responsables politiques des régions et de l'ARF⁽²⁾ convergent pour demander un développement important de l'apprentissage.

Ainsi, le président de la République a envisagé « la possibilité de rendre obligatoire l'alternance lors des dernières années de préparation au baccalauréat professionnel et au CAP ». Il confond manifestement alternance et apprentissage, les élèves n'étant pas apprentis mais ayant de l'alternance...

Malgré les aides importantes promises par l'État aux employeurs, et notamment les exonérations de charges qui grèvent le budget de la protection sociale, et la politique de communication des régions qui visent à promouvoir les formations par apprentissage qui sont de leur responsabilité, les objectifs qu'ils se sont fixés ne sont pas atteints. Les difficultés sont nombreuses : tant structurelles que conjoncturelles à trouver un employeur ; crise économique ; discriminations sexuelle, sociale, raciste ; ruptures de contrats, etc. La généralisation de l'apprentissage à des niveaux V et IV ne répond ni aux besoins réels de formation initiale ni à la nécessaire élévation du niveau de qualification des jeunes.

Par ailleurs, l'ARF revendique un pilotage plus important, voire complet, des lycées et notamment de l'EP, de l'enseignement agricole et de l'orientation. Les conséquences de ces transferts, quelle que soit leur ampleur, seraient nombreuses tant pour les publics en formation que pour les personnels. Le transfert de la gestion des personnels aux régions les amènerait à perdre leur statut de fonctionnaire d'État⁽³⁾.

L'intersyndicale de l'EP public craint que ces orientations politiques organisent de plus en plus le tri des élèves les plus éloignés de l'école, laissant le traitement des difficultés scolaires et des décrocheurs aux seules collectivités locales. À terme, nous craignons un transfert de plus en plus important des missions de l'État vers les régions, et la perte du caractère national de la formation et des diplômés, voire l'inégalité de traitement sur le territoire pour les jeunes.

Afin d'obtenir des éclaircissements, l'intersyndicale a demandé audience au ministre et au président de l'ARF. Si d'aventure nos craintes se confirmaient, d'autres actions seront développées le plus largement possible afin d'informer la profession et de contrer une politique suicidaire pour l'EP public.

► Jean-Sébastien Bêlorgey

⁽¹⁾ Enseignement professionnel

⁽²⁾ Association des régions de France

⁽³⁾ Comme on l'a vu pour les personnels techniciens et ouvriers de service depuis 2005

Apprentissage

Loi Cherpion ou comment vider un peu plus les LP !

Une bonne partie de la loi pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels dite « loi Cherpion », votée en catimini en juillet⁽¹⁾, reprend l'accord interprofessionnel sur l'emploi des jeunes conclu le 7 juin. Les ambitions du gouvernement seraient ainsi concrétisées : passer de 600 000 jeunes en alternance aujourd'hui (dont 400 000 apprentis) à 800 000 d'ici à 2015, avec un objectif de 1 million à terme.

Au chapitre des mesures en faveur de l'alternance, outre le relèvement de 3 à 4 % du quota obligatoire des salarié-es en alternance dans les entreprises de plus de 250 salarié-es, l'abaissement de l'âge requis pour entrer en apprentissage de 15 ans révolus à « au moins 15 ans au cours de l'année civile » (à condition d'avoir fini le collège).

Traduction, un jeune de 14 ans et

demi ayant terminé sa 3^{ème} peut entrer en apprentissage. Nouvelle tentative pour remettre en cause le principe de la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans. D'autant que le texte prévoit aussi la création de sections « études métiers » dès la classe de 4^{ème}, rappelant l'orientation précoce des élèves en difficulté.

Or, le CEREQ⁽²⁾ rappelait récemment que, si l'apprentissage favorise l'insertion professionnelle, notamment pour les jeunes issus du secondaire, il joue moins sur le recrutement que le diplôme, qui reste donc le premier rempart contre le chômage.

L'extension de l'alternance à de nouveaux types d'emplois (intérim, saisonniers, emplois à domicile) risque plus de favoriser la précarité que d'assurer une sécurisation des parcours ! Dans une note récente, le CEREQ soulève un autre frein, celui de la multiplication des processus

de contractualisation (nationaux, régionaux, loi Cherpion) qui risque, in fine, de « rendre difficile l'augmentation du nombre d'apprentis ».

Tout est bon pour favoriser l'alternance sous contrat de travail au détriment de la voie scolaire comme le montre cette nouvelle loi qui a pour objectif de relancer l'apprentissage, du moins quantitativement. Dans la période de crise actuelle, notre gouvernement a peut-être enfin trouvé la solution pour augmenter la compétitivité des entreprises en permettant de faire travailler un jeune français au même tarif qu'un salarié chinois !

► Gilles Pellegrini

⁽¹⁾ cf. journal du SNUEP-FSU n° 64, p. 10-11

⁽²⁾ Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Carrière et Métiers

Notation Administrative 2012

Dans les semaines et les mois prochains vous devrez vérifier votre « notice annuelle » de notation administrative. Le chef d'établissement propose, dans cette notice, une note de 0 à 40 pour les PLP (de 0 à 20 pour les CPE) et une appréciation générale sur notre manière de « servir ». Cette note est fixée en fonction d'une grille de notation définie par arrêté du ministre chargé de l'Éducation.

La grille indique par échelon une moyenne des notes et des écarts pouvant exister par rapport à cette moyenne.

Après avoir pris connaissance du document :

- si vous êtes d'accord avec la proposition de note : vous signez et attendez l'avis officiel du recteur (car officiellement, c'est le recteur qui évalue les personnels). Attention, ce dernier peut modifier la proposition de votre chef d'établissement.

- si vous n'êtes pas d'accord avec la proposition de note : vous demandez un rendez-vous avec votre chef d'établissement, de préférence accompagné par un collègue du SNUEP-FSU, pour contester la note. Si cette discussion conduit à un refus, vous

signez et vous notez sur l'avis qu'un courrier de contestation « requête en révision de notation » suivra.

- si vous n'êtes pas d'accord avec les appréciations portées sur la notice : vous pouvez en discuter avec le chef d'établissement qui peut les modifier mais vous ne pouvez les contester par écrit (sauf allusion d'ordre médical ou syndical).

→ Prenez contact avec votre délégué-e syndical SNUEP-FSU qui vous expliquera les démarches à suivre. Votre contestation sera examinée en CAPA de révision.

Accès à la Hors Classe des PLP et CPE (BO n° 46 du 15 déc. 2011)

Sont « promouvables » toutes et tous les PLP et CPE ayant atteint le 7^e échelon de la classe normale au 31/12/11. Il n'y a plus d'acte de candidature. Il vous faut vérifier et compléter s'il y a lieu votre dossier sur I-Prof. Vous trouverez ci-après la fiche syndicale d'accès à la hors classe. Cette fiche est un outil essentiel pour le suivi de chaque dossier individuel et pour l'intervention de vos élu-es SNUEP-FSU. Ainsi le syndicat vérifie les informations enregistrées par l'administration pour l'acte de gestion considéré. Il fait aussi rectifier les erreurs et/ou les oublis. Les interventions de vos élu-es permettent la prise en compte des éléments complémentaires, dans le strict respect des règles communes, et de peser sur les textes réglementaires pour permettre l'interprétation la plus favorable en s'appuyant sur des situations individuelles et faire avancer les demandes d'amélioration pour tous. Remplir rigoureusement sa fiche syndicale permet aux militant-es de mieux intervenir et d'informer chacune de ses résultats.

► Nicolas Duveau

FICHE SYNDICALE POUR LA HORS-CLASSE 2012

Nom :	Barème académique
Nom de naissance:	1. Notes
Prénom :	PLP :/100 (administrative + pédagogique)
Né(e) le/...../.....	CPE :/ 20
Adresse :	2. Critères académiques
...../ 100
C.P. : Ville :/ 100
Téléphone :/ 100
Courriel :/ 100
Fonction :/ 100
Spécialité :/ 100
Établissement d'exercice :/ 100
.....	

ATTENTION ! Il ne faut plus s'inscrire sur le serveur académique mais constituer son dossier servant à l'examen de la « valeur professionnelle », uniquement via I-prof. Éléments à faire connaître pour défendre votre dossier :



LE SNUEP-FSU REVENDIQUE

Pour une véritable reconnaissance de nos métiers et une réelle revalorisation, défendons avec le SNUEP-FSU :

- le rattrapage immédiat du pouvoir d'achat (perte de 9 % depuis 2000)
- l'augmentation significative des traitements pour tou-tes
- la refonte des 2 grilles indiciaires, classe normale et hors classe, en une échelle unique sur 12 échelons et réévaluée à l'indice terminal 963 (plus fort indice de fin de carrière des professeurs du second degré).

Autorisation à signer afin de respecter les obligations fixées par la CNIL : « Je souhaite que le SNUEP-FSU me communique toutes les informations concernant ma carrière, je l'autorise à faire figurer les renseignements ci-joints dans des fichiers informatiques, et ce dans les conditions fixées par la loi n°78/7 du 6/01/78, dont les articles 26 et 27 me donnent droit d'opposition, d'accès et de rectification aux informations me concernant. »

Date/...../.....

Signature

Fiche à renvoyer, avec une enveloppe timbrée et les justificatifs, au responsable SNUEP-FSU de votre académie. Voir site <http://www.snupef.com>

Mouvement INTER 2012

Calendrier et Organisation

Les groupes de travail de vérification des barèmes INTER 2012 ont lieu du 9 au 27 janvier 2012 dans la plupart des académies.

Nos élu-es ont défendu votre dossier, vérifié votre barème, sont intervenu-es le cas échéant pour faire rectifier les erreurs et vous ont tenu informé-e.

Les groupes de travail sur le mouvement spécifique auront lieu le 6 février 2012 pour les chefs de travaux, les disciplines industrielles, les arts appliqués et les disciplines tertiaires. L'inspection générale propose au groupe de travail un projet d'affectation sur poste à profil.

Les élu-es vérifient avant le groupe les avis des chefs d'établissement, des inspecteurs... et interviennent à avis favorable égal ou profil semblable, pour améliorer le projet. Ce n'est en aucun cas une affectation à titre définitif.

Elle doit être confirmée par la CAPN INTER de mars (12 au 15 mars pour les PLP et le 9 mars pour les CPE) où siègent nos élu-es nationaux.

Les élu-es nationaux du SNUEP-FSU sont joignables au 01 45 65 02 56 durant la période des mutations (du lundi au vendredi de 9 h 30 à 17 h).

CAPN INTER 2012

Le mouvement sera encore une fois difficile en raison des nombreuses suppressions de postes liées à la politique désastreuse du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux et la fin du « bourrelet » ou de la « bulle » (fin des BEP). Le travail des élu-es sera compliqué par la remise en cause du rôle du paritarisme (cellule mobilité, communication anticipée du projet de mouvement...).

L'ordre d'examen par discipline n'est pas encore connu à ce jour.

Les collègues qui nous auront fourni leur dossier à défendre recevront un courrier de notre part sur leur situation (mutation ou non). En cas de réponse positive à leurs vœux, les PLP ou CPE doivent prendre contact avec nos secrétaires académiques, (voir site : <http://www.snuép.com>) pour la phase INTRA qui débute le 16 mars 2012.

Seules les situations exceptionnelles (mutation, décès ou perte d'emploi du conjoint, etc.) peuvent être examinées éventuellement après la CAPN pour annulation. Il n'existe plus (malheureusement) de commission de révision d'affectation.

Chaque cas est traité individuellement avec le ministère. Il est important de nous contacter dès le 16 Mars 2012.



[Patrice Mendy > [A. Ruggiero, A. Bernadou, F. Bonnet, M. Lardier, N. Duveau, H. Scalco > Titulaires et suppléant-es
Élu national CPE] PLP élu-es en CAPN]

Le SNUEP-FSU national met en place une organisation spécifique pour vous informer dans la semaine du 12 au 15 mars 2012.

Les adhérent-es ont accès avec leur n° d'adhérent (carte syndicale) au site national internet du syndicat et pourront avoir en temps réel les propositions d'affectation. Une permanence téléphonique se tiendra au siège national jusqu'à 20 heures les jours des CAPN.

☎ 01 45 65 02 56 / 01 45 65 02 91 / 01 45 65 02 69

✉ capn@snuép.com

Les informations transmises avant les CAPN de mars, par l'administration via « I-prof, sms... » ne sont que des projets et sont susceptibles d'être erronées (environ 10 % d'erreurs en 2010 et autant en 2011). Nous vous conseillons d'attendre la confirmation du résultat au soir des CAPN en contactant le SNUEP-FSU national.

Bulletin d'adhésion



ADHÉSION POUR L'ANNÉE 2011-2012

(à partir du 1^{er} octobre 2011)

Adhésion valable jusqu'au 31/08/2012

Adressez ce bulletin d'adhésion et votre règlement à :

SNUEP-FSU 12 rue Cabanis 75014 Paris

MERCI de remplir complètement et **LISIBLEMENT** ce bulletin : cela facilite le travail des militant-e-s.

Ancien-ne adhérent-e N° _____

M. Mme

NOM :

Nom de naissance :

Prénom :

Date de naissance : ____/____/____

Bât, étage, porte :

Lieu-dit :

N° rue, bd :

Boîte Postale, Cedex :

Code postal : COMMUNE :

Tél : Fax :

Portable :

Mail :

Spécialité : Code spécialité :

RESPONSABILITÉS

Secrétaire local (SL) **66% de votre cotisation est déductible des impôts**

Correspondant local (CL) **(100% si frais réels)**

COTISATIONS DES PLP ET CPE									
Sans traitement : 27 €									
Non-titulaire : 93 € - Non-titulaire Réunion : 99 € - Non-titulaire Guyane : 75 €									
Temps partiel : au prorata de la quotité de traitement									
Éch.	Métropole		La Réunion		N ^{des} Calédonie Polynésie Française		Guadeloupe Mayotte Martinique Guyane		
	Cl. Norm	H.C.	Cl. Norm	H.C.	Cl. Norm	H.C.	Cl. Norm	H.C.	H.C.
1		129		174		20 763			138
2		147		198		23 628			156
3	108	156	144	210	17 184	25 059	117		168
4	114	168	153	228	18 258	27 207	123		180
5	120	180	162	243	19 332	28 998	129		192
6	123	192	165	258	19 689	30 786	132		204
7	129	204	174	276	20 763	32 934	138		219
8	138		186		22 194		147		
9	150		201		23 985		162		
10	159		216		25 776		171		
11	174		234		27 924		186		
RETRAITÉS METROPOLE - GUADELOUPE - GUYANE - MARTINIQUE - MAYOTTE									
	PLP 1	87 €	PLP	96 €	PLP H.C.	108 €			
RETRAITÉS DE LA RÉUNION									
	PLP 1	117 €	PLP	129 €	PLP H.C.	144 €			
RETRAITÉS DE NOUVELLE CALÉDONIE ET POLYNÉSIE FRANÇAISE EN CFP									
	PLP 1	10 383	PLP	11 457	PLP H.C.	12 888			

ACADÉMIE (au 01/09/2011) : _____

SITUATION ADMINISTRATIVE

PLP CEP CI Norm HC Stagiaire

Contractuel-le CDD CDI Vacataire

Temps partiel :% Nb d'heures :

Échelon au 01/09/11 : Depuis le : __/__/__

Emploi particulier : (ATP, AFA, CPA, détachement, Greta, MGI, inspection, ZR, congés divers) :

Retraité-e en congé sans emploi

AFFECTATION

N° du RNE :

À titre provisoire
ZR

LIEU D'EXERCICE

N° du RNE :

Étab. d'exercice
Rattach. Admin

TYPE D'ETABLISSEMENT

LP SEP SEGPA EREA

Collège Lycée SUP FC

Nom de l'établissement :

Ville :

Banque :

Agence :

Chèques :

n°
n°
n°

RÈGLEMENT DE LA COTISATION

Montant : _____ €

Paiement :

Chèque -s : 1 2 ou 3

Le SNUEP-FSU pourra utiliser les informations ci-dessus pour m'adresser les publications syndicales. Je demande au SNUEP-FSU de me communiquer les informations professionnelles et de gestion de ma carrière auxquelles il a accès à l'occasion des commissions.

Je l'autorise à faire figurer ces informations dans des fichiers et les traitements automatisés dans les conditions fixées par les art. 26 et 27 de la loi du 06/01/78. Cette autorisation, à reconduire lors du renouvellement d'adhésion, est révoquée dans les mêmes conditions que le droit d'accès, en m'adressant au SNUEP-FSU.

Pour l'enseignement professionnel
> Ne lâchons rien !

Date : ____/____/____

Signature : _____

ENQUÊTE FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Cette enquête menée par le SNUEP-FSU a recueilli auprès de syndiqué-es et de sympathisant-es 75 réponses dont 64 % de femmes. Le fait que ces réponses se répartissent sur 15 académies et 18 disciplines donne des enseignements intéressants.

Les stagiaires PLP sont plutôt âgé-es : 28 % ont entre 30 et 35 ans et 29 % plus de 40 ans. Pour le SNUEP-FSU, cela peut s'expliquer par le système de dérogations qui autorise une expérience professionnelle lorsque le master n'existe pas et/ou par le fait que ce choix professionnel est consécutif d'expériences professionnelles en entreprise privée (55 %) ou en établissement scolaire public (66 %).

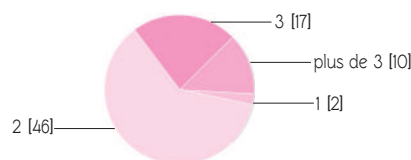
Les stagiaires PLP ont de nombreuses heures de déplacement : la moitié d'entre eux est à plus de 50 km de son établissement (28 % à plus de 100 km) et les 2/3 à plus de 50 km du lieu de formation (1/3 à plus de 100 km). Le fait de flécher des postes stagiaires ne permet donc pas de

réduire les déplacements. Le SNUEP-FSU dénonce les nombreuses suppressions, qui représentent certes une économie pour l'État, mais qui confrontent les stagiaires à des difficultés économiques de logement et de transport.

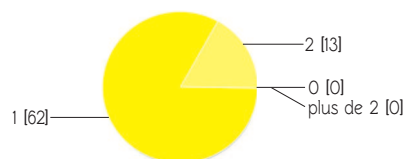
Les stagiaires PLP ont des conditions d'affectation entraînant de mauvaises conditions de travail : la plupart ont 18 h et 2 niveaux mais 13 % d'entre eux enseignent sur plus de 3 niveaux ! 51 % ont des classes terminales. 8 % sont affectés en ECLAIR ou ZEP.

Tous les stagiaires ont un-e tuteur/trice, mais 17 % en ont deux. 4 % des stagiaires ont un-e tuteur/trice dans une autre spécialité et 15 % dans un autre établissement.

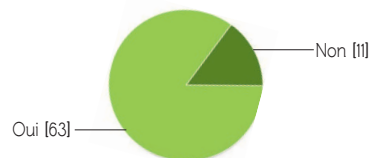
Combien de niveaux d'enseignement ?



Combien de tuteur/trice-s avez-vous ?



Est-il/elle ou sont-ils/elles dans votre établissement ?



Le SNUEP-FSU constate que les circulaires ministérielles ne sont pas suivies, ce qui entraîne un surcroît de travail et donc des difficultés pour les stagiaires. Il dénonce ces conditions inadmissibles d'entrée dans le métier.

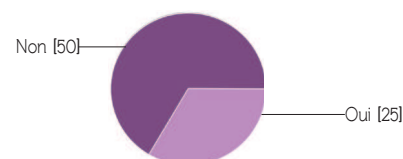
Les stagiaires PLP dénoncent le manque de formation avant concours : dans cette enquête, 8 % ont un doctorat, 41 % un master, donc la moitié des stagiaires PLP sont concernés par les dérogations. 79 % n'ont pas fait de stage en M1 ; en M2, ils sont 61 % ! Plus de la moitié des stagiaires émet un avis négatif sur la formation avant concours. La quasi-totalité n'a obtenu ni le CLES ni le C2I2E. Pour le SNUEP-FSU, la « masterisation » n'a pas permis de mettre en

place une formation spécifique pour les PLP. Les exigences sont inadaptees aux cursus des candidat-es au CAPLP.

Les stagiaires PLP ne bénéficient pas tous des formations réglementairement prévues : les stages précédant la rentrée avaient des contenus multiples : généraliste (pédago, motivation, tenue de classe), disciplinaire, PFMP. 77 % des stagiaires ont eu 2, 3 ou 4 jours de formation, mais 8 % en ont eu plus et 9 % aucun. 67 % n'ont

pas eu d'entretien individuel avec l'institution, mais la quasi-totalité a été informée du planning des formations annuelles.

Avez-vous eu un entretien individualisé afin de faire connaître vos besoins en formation ?



Tous les stagiaires bénéficient de la formation filée : préparation de séquences, travail avec tuteur, pré-requis, formation en entreprise, analyse de pratique. En revanche, le stage en semaines regroupées n'est prévu que pour 1/4 des stagiaires.

Pour le SNUEP-FSU, les dysfonctionnements de la formation avant concours ne peuvent être compensés au cours de l'année de fonctionnaire stagiaire. Il est par ailleurs inadmissible que la formation post concours soit aussi peu cadrée et se déroule de manière si différente selon les académies ou les disciplines !

Les stagiaires ont des exigences en termes de contenus et d'individualisation des formations.

Les demandes exprimées dans cette enquête concernent la gestion de classe et des conflits, l'organisation du cours (en rapport à la discipline), l'utilisation de logiciels techniques, l'organisation des CCF et la connaissance

du système éducatif. Globalement les stagiaires expriment aussi une forte demande d'individualisation : ils demandent de ne pas mixer les différents corps ou de ne pas mélanger les stagiaires novices avec les stagiaires expérimentés.

La répartition des besoins est toujours à peu près la même (de « pas du tout » 10 %, à « prioritairement » 10 %, en passant par « un peu » 20 %, « moyennement » 30 %, et « beaucoup » 30 %), sur le disciplinaire, le didactique, le pédagogique, les TICE, et les connaissances institutionnelles. Cependant, 39 % des stagiaires demandent beaucoup de formation sur les droits et la défense des personnels.

Au final, le ressenti de cette année de stage est négatif pour 52 % des stagiaires dont 8 % de très insatisfaits.

► Didier Godefroy

CASDEN Banque Populaire, Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 91 Cours des Roches - 77186 NOISIEL - Siret n° 784 275 778 00842 - RCS Meaux.
Immatriculation ORIAS n° 07027 138 - BPCE - 50 rue Pierre Mendès France - 75013 Paris - RCS 493 455 042 - Crédit photo : Titus LACOSTE. **AVIS** TEMPÊTE

LES RENCONTRES CASDEN

Entre nous, c'est plus qu'un simple rendez-vous

casden 

BANQUE POPULAIRE

Vous êtes personnel de l'Éducation et vous voulez une banque coopérative respectueuse des valeurs qui sont les vôtres: solidarité, écoute, confiance... Créée et gérée par des enseignants, la CASDEN vous propose des solutions d'épargne et de crédits pour réaliser vos projets dans les meilleures conditions. La CASDEN vient prochainement à votre rencontre dans votre établissement pour vous présenter tous les avantages d'être Sociétaire et parler de vos besoins en toute confiance.



REJOIGNEZ-NOUS SUR WWW.RENCONTRESCASDEN.FR OU CONTACTEZ-NOUS AU 0826 824 400

L'offre CASDEN est également disponible dans le Réseau Banque Populaire (coordonnées sur www.casden.fr).

(0,15 € TTC/min en France métropolitaine)