

**SNUEP-FSU**

11/13 rue des archives

94000 CRÉTEIL

Téléphone : 01 43 77 02 41 / 06 24 26 21 46 /  
06.65.09.65.83 / 07.65.80.57.17

Adresse mél : sa.creteil@snuep.fr

Secrétaires académiques :

Annie SCHEIDEL / Abdelatif ATOUF

**Edito****LE SNUEP-FSU MENE LE COMBAT CONTRE LE PROJET DE RÉFORME DES LP**

Au 1<sup>er</sup> juillet, le gouvernement a été contraint à une hausse du point d'indice de 3,5 %, très en deçà de l'inflation. La dévalorisation importante que subissent nos professions s'est aggravée sur les cinq dernières années où nous avons perdu 10 % de pouvoir d'achat.

Les gouvernements successifs d'E. Macron, en plus d'avoir théorisé le gel de la valeur du point d'indice, ont introduit la confusion entre progression de carrière et compensation de l'inflation.

Le manque alarmant d'attractivité du métier de PLP est évidemment corrélé aux conditions salariales et de travail très souvent intenable dans nos établissements et à l'absence de formation initiale solide et rigoureuse pour s'engager sereinement sur nos missions. Mais il est aussi le fait des réformes brutales et irresponsables qui compromettent notre travail au quotidien pour faire réussir tous les jeunes. En cette rentrée 2022, le bilan est lourd puisqu'il manque en moyenne 2 collègues par établissement et les remplacements même prévisibles ne seront pas possibles.

Ce n'est plus notre Ministre (ou devrais-je dire nos Ministres ?) qui s'adresse à nous, et c'est désormais notre président qui cherche à nous nuire avec sa dernière réforme en date pour mettre en déroute le lycée professionnel : l'augmentation de la durée des PFMP à hauteur de 50%.

Augmenter le temps en entreprise c'est inéluctablement baisser le temps à l'école, c'est donc en rabattre ouvertement sur l'ambition scolaire des élèves et sur leur formation citoyenne et professionnelle. C'est aussi compromettre indubitablement leur réussite aux examens et leur possibilité d'accéder et de réussir dans leurs études supérieures.

Seuls les lycées professionnels forment et dispensent aux élèves l'ensemble des savoirs professionnels indispensables pour appréhender leur métier dans leur environnement pour une entrée durable dans l'emploi.

**Augmentation des stages : des postes supprimés, le métier de PLP transformé, les statuts exposés**

Cette annonce reste floue quant à ses applications mais fait craindre le pire pour l'avenir des lycéens et des enseignants. Nous avons un an pour sauver les lycées professionnels, il est temps de prendre les choses en main :

**Exigeant l'abandon de ce projet de réforme !  
Toutes et tous en grève le 18 octobre à l'appel de l'intersyndicale voie pro.**

**Faisons de ce jour le point de départ de mobilisation pour obtenir le retrait de ce projet à l'opposé de nos ambitions pour nos élèves.**

Abdelatif Atouf

**sommaire :**

- Page 1 : Édito
- Page 2 et 3 : Réforme Macron : vers la fin du lycée professionnel ?
- Page 3 et 4 : Déclaration CHSCTA du 26 septembre
- Page 5-6-7 : FOCUS salaires
- Page 8 : Professeur Principal : vos droits
- Page 9 : Infos des AED et AESH
- Page 10 : UPE2A
- Page 11 : Carrière
- Page 12 : A vos agendas

**SAUVER,  
LES LYCÉES  
PROS****Pour l'enseignement professionnel  
> Offensifs et engagés!**



AVEC LE SNUEP-FSU  
**COMBATTONS**

- l'apprentissage
- l'instrumentalisation des cartes de formations
- le doublement des PFMP en terminale

## Réforme Macron : vers la fin du lycée

Lors de sa visite au LP E.Tabarly aux Sables d'Olonne (85), le 13 septembre 2022, le président Macron a présenté sa réforme pour la voie professionnelle pour la rentrée 2023. Cette présentation s'est faite sans que les organisations syndicales soient reçues en amont. Seul un communiqué de presse, diffusé la veille et repris par l'ensemble des médias, indiquait les orientations de la réforme.

### Voici les principaux axes :

#### ◆ **Entrée très progressive de la réforme du lycée professionnel**

Le président annonce que cette concertation "partira du terrain", avec "l'ensemble des recteurs et des rectrices, les enseignants, les élèves, les collectivités et les entreprises", en ajoutant qu'il "ne faut pas s'interdire une entrée en vigueur très progressive". Notamment avec des "expérimentations assumées au sein des régions", qui seront "évaluées", et un "regard" sur ce qui fonctionnera ou pas.

**Pour le SNUEP-FSU, la concertation ne doit pas être renvoyée au local. Les décisions dépendront des rapports de forces qui ne sont pas les mêmes suivant les régions, les départements, les établissements... Ce sera la fin de l'équité sur tout le territoire.**

#### ◆ **Faire évoluer les formations en fonction des besoins locaux**

Il faudra, répète Emmanuel Macron, avoir "le courage de fermer certaines formations et d'en ouvrir d'autres". Il s'agira donc d'étudier les formations "une par une, en repérant celles qui, depuis plusieurs années, ne permettent plus d'insérer les jeunes", de "regarder les besoins", en adapter l'offre.

**Pour le SNUEP-FSU, il y a urgence à repenser les cartes de formations au prisme de l'intérêt général et de ce dont a besoin le pays pour répondre aux enjeux d'avenir plutôt qu'aux besoins immédiats et locaux des entreprises. Répondre aux enjeux climatiques nécessite des formations nouvelles ou des contenus renouvelés notamment dans les transports et le bâtiment mais aussi dans la production alimentaire et agroalimentaire.**

#### ◆ **Augmentation de 50 % des PFMP**

Pour "ré-arrimer le monde du travail à celui de l'Éducation nationale", le chef d'État mise également sur l'augmentation de 50 % des stages en lycée professionnel.

Si la réforme aboutit, alors, la préparation à un métier ne s'effectuera qu'en classe de première. Les élèves n'auront quasiment plus d'heures d'enseignement professionnel puisque l'entreprise les formera ! Difficile en un an seulement de cours de matières professionnelles d'acquérir des compétences et savoirs professionnels solides.

Persiste une idée reçue très tenace : l'entreprise serait formatrice. Or; il est nécessaire de rappeler que non l'entreprise n'est quasi jamais « formatrice » sur des postes d'exécutants. C'est un recul sans précédent que de penser qu'apprendre sur « le tas » des gestes professionnels est suffisant pour les jeunes qui se destinent aux métiers d'ouvrier·es et d'employé·es.

**Le projet porté par le SNUEP-FSU et la FSU est la nécessité absolue d'apprendre globalement son métier : gestes techniques mais aussi savoirs liés à la sécurité des postes de travail, savoir professionnel global, droit du travail ET savoirs généraux pour la dimension éducative des jeunes.**



Monsieur le Recteur, Président du CHSCTA, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines, Mesdames et Messieurs membres du CHSCTA, alors que s'ouvre une année scolaire qui sera marquée par la fin des CHSCT et le début des Formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail, nous dressons un bilan de notre instance.

Depuis 2014, les CHSCT sont sortis de la confidentialité et nous constatons que cette instance est de plus en plus connue des personnels qui n'hésitent pas à se tourner vers eux pour demander aide ou conseils. Pourtant l'affichage des membres des CHSCT sur les lieux de travail, quoique obligatoire, est encore rare et la publicité des travaux des CHSCT n'est toujours pas de mise sur le site ac-creteil.fr

Les registres obligatoires de santé sécurité au travail, considérés par certains comme un outil anxiogène de prévention ou comme une remise en question de l'autorité, se généralisent progressivement, quoiqu'encore trop lentement dans le 1er degré, et leur utilité n'est plus vraiment contestée.

Le CHSCT dont les missions sont de constater, analyser et faire des propositions en matière de prévention s'est retrouvé confronté à une multitude de risques professionnels qu'il a contribué à mettre en évidence, notamment :

- **La dégradation des locaux et le danger du délabrement des matériaux amiantés.** Le vieillissement des bâtiments, le retard pris dans les rénovations et les constructions, donnent à la question de l'exposition des personnels à l'amiante une nouvelle urgence. L'absence des DTA dans de nombreux établissements et écoles, les erreurs et les lacunes constatées dans plusieurs cas, doivent alarmer l'employeur qui ne peut rester passif face à cette question. L'employeur est responsable devant la loi et doit exiger des résultats des collectivités territoriales plutôt que d'avancer que les locaux ne sont pas de son ressort. Ainsi l'absence de DTA, des travaux effectués au mépris des règles de sécurité, une qualité de l'air dégradée (particules fines, amiante, microorganismes pathogènes) engage la responsabilité de l'employeur qui doit mettre un point d'honneur à nous protéger face aux errances des propriétaires des locaux.

- **Les Risques Psycho-sociaux** dont on sait qu'ils représentent la moitié des 7 causes d'arrêt maladie dans la fonction publique. Le CHSCT a contribué à la sensibilisation de tous à ces questions avec l'élaboration en GT paritaire de documents à destination des personnels. Le travail de prévention reste colossal tant l'évaluation des risques en matière de RPS n'est pas encore un automatisme sur les lieux de travail, et rarissimes sont les DUER les recensant et proposant des mesures de prévention.

- **Les violences sexistes et sexuelles (VSS)** aboutissent encore trop souvent à des déplacements des victimes et le fait que la référente VSS ne soit pas associée à la commission de suivi VSST n'est pas un signal encourageant.

**Pas une violence sexiste ou sexuelle sur mon lieu de travail !**

La profession rencontre pourtant une **crise de recrutement sans précédent**, dans notre académie encore plus qu'ailleurs, qui impose plus que jamais de prendre grand soin des personnels. Ils doivent se sentir en sécurité sur leur lieu d'exercice et percevoir concrètement que leur employeur se soucie de leur santé .. Malheureusement l'état de la médecine de prévention, l'absence de psychologue du travail, la non prise en compte des préconisations médicales, les lenteurs dans la gestion des dossiers d'accident de service et dans la tenue des comités médicaux ne sont pas des signaux positifs.

**Les classes chargées, la gestion des élèves hautement perturbateurs, la destruction des collectifs de travail** par les dernières contre-réformes sont des sources de souffrance au travail. Dans les lycées, la dernière réforme a eu un effet clairement nocif sur leurs conditions de travail, avec la multiplication des classes dans certaines disciplines, les pressions générées par le contrôle continu, par les remplacements non assurés et les programmes infaisables dans un temps restreint du fait des épreuves de spécialité du bac en mars.

Pour compenser les pénuries de fonctionnaires, on assiste à la **montée des effectifs de contractuels** qui subissent toutes les contraintes de la précarité. Cette préférence pour les contractuels n'est pas seulement due à la pénurie, mais apparaît comme le résultat d'un choix du gouvernement pour fragiliser le service public. La réforme annoncée du lycée professionnel renforce l'emprise directe des régions et des entreprises dans la formation, au détriment du socle des enseignements généraux et des missions de l'EN.

**Les infirmières de l'Education Nationale, malmenées, négligées, redéployées, non remplacées**, ont également commencé à quitter l'Académie de Créteil. Si rien n'est fait pour y remédier, cette situation risque de s'aggraver. Le recours aux contrats n'est pas une solution mais un problème notamment en raison de la précarité des rémunérations. Face aux besoins accrus des élèves en consultations infirmières, l'unique création de poste (Villeparisis) est très insuffisante ! Sans reconnaissance salariale et sans respect de leur expertise, les infirmières de l'Education Nationale attendent des actes pour sécuriser la rentrée 2022 qui s'est avérée difficile.

La recherche effrénée des gains de productivité n'a pas épargné les services **administratifs** : dans un contexte où les renforts dans **les services débordés** ne sont accordés que par le redéploiement des effectifs, sans création de postes, la charge de travail s'est inévitablement alourdie.

Les conditions de travail des **stagiaires nouvelle mouture** sont dégradées de façon effrayante ! Envoyés dans le grand bain sans progressivité, devant assurer leurs cours à temps plein, et devant participer aux formations INSPE ainsi qu'au cours de leur master. Quelle maltraitance de l'institution envers ses personnels qui devraient recevoir une prévenance maximale pour entrer dans le métier !

Les anciens aussi souffrent, **l'âge de départ à la retraite recule** au fur et à mesure que leur carrière avance, ils auraient besoin non seulement d'une médecine de prévention forte et disponible mais aussi de dispositifs de cessation progressive d'activité.

Face à une situation aussi difficile, les CHSCT nous paraissent plus que jamais indispensables. Ce sentiment est-il partagé par notre employeur ? Si nous pouvions le croire au cours des premières années de cette mandature qui s'achève, force est de constater que nous avons eu souvent sujet d'en douter.

**De plus, la suppression des CHSCT dans le secteur privé a marqué un virage brutal dans la politique de la prévention des risques professionnels et la perspective du remplacement des CHSCT par les FS SSCT nous inquiète au plus haut point.**

Les prérogatives du CHSCT ne sont pas encore respectées en matière de droit d'enquête quand il y a des alertes DGI ou des accidents de travail, et de consultation préalable aux changements des conditions de travail des personnels. Rappelons que cette consultation est rendue obligatoire par l'article 57 du décret de 1982,

Lors de l'exercice de droits de retrait, la prise en compte du sentiment des personnels n'est pas la préoccupation principale, les discussions sont corsetées afin de ne pas parler de tous les problèmes alors que notre rôle est de mettre en place des dispositifs de prévention

**Nous ne pourrons pas avancer sans démarche volontariste de notre employeur !**

Monsieur le président du CHSCT, la FSU souhaite que cette séance s'ouvre sur une véritable volonté d'un renforcement des dispositifs de prévention dans notre académie. Nous espérons un signe fort de votre volonté de respecter la loi en matière de prévention des risques de santé et de sécurité au travail.



## Vous avez dit dégel ?

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 SALAIRES : LA VÉRITÉ SUR LA PERTE DE NOTRE POUVOIR D'ACHAT](#)

## LES PSEUDO REVALORISATIONS : ÇA SUFFIT !!

Les primes Grenelle ne concernent pas tout le monde, sont dérisoires et risquent d'aggraver encore les inégalités entre les femmes et les hommes (heures supplémentaires, missions supplémentaires indemnisées...). L'augmentation du traitement indiciaire (nombre de points et valeur du point d'indice) est le moyen le plus efficace et égalitaire pour revaloriser les salaires.

## NOS EXIGENCES

- ⇒ **Remboursement des pertes de pouvoir d'achat depuis plus de 20 ans**
- ⇒ **85 points d'indice mensuels immédiats soit 400 € pour toutes et tous**
- ⇒ **La fin de la politique du gel de la valeur du point d'indice et une augmentation annuelle permettant au minimum de couvrir l'inflation**



ENGAGE-ES POUR  
UNE AUGMENTATION  
DE NOS SALAIRES

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES (au 1/07/2022)

### Les HSA

	1 <sup>ère</sup> HSA	Autre HSA
PLP classe normale	1427,70 €	1189,75 €
PLP hors classe ou classe exceptionnelle	1570,47 €	1308,73 €
Contractuel·le 1 <sup>ère</sup> catégorie	1311,85 €	1093,21 €
Contractuel·le 2 <sup>ème</sup> catégorie	1213,82 €	1011,52 €

1 journée d'absence = - 1/270<sup>e</sup> de la totalité de la rémunération annuelle due au titre d'indemnité pour heure supplémentaire.

Toute heure au-delà des 2 HSA peut être refusée, même si certain·es chef·fes d'établissement exercent des pressions, notamment en faisant un chantage aux heures dédoublées. Il faut rester ferme et exiger la création de BMP. Ce serait une vraie absurdité ! Ces heures sont moins payées que des heures poste... Et une retenue forfaitaire est effectuée par journée en cas d'absence. Aucune HS ne comptent pour la pension. Dans le secteur privé, les HS sont majorées par rapport aux heures normales. Le ministère fait des économies, évite des créations de poste, favorise l'individualisation des rétributions et des esprits.

Les HSA creusent les écarts de salaire et révèlent des différences dans les conditions de travail.

### Les HSE

Le montant est de 1/36<sup>e</sup> de l'HSA au plus faible taux majoré de 25 %.

Elles sont payées en fonction du nombre réalisé. Le ou la chef d'établissement effectue un décompte mensuellement.

	Par heure
Classe normale	41,31 €
Hors-classe ou classe exceptionnelle	45,44 €
Contractuel·le 1 <sup>ère</sup> catégorie	37,96 €
Contractuel·le 2 <sup>ème</sup> catégorie	35,12 €

Le **SNUEP-FSU** s'oppose à l'augmentation constante des heures supplémentaires : elles dégradent les conditions de travail des enseignant·es et elles contribuent à la suppression de postes.

- Rentrée 2022 -  
**NOTRE PRIORITÉ**

**LES SALAIRES**

**Exigeons ensemble  
leur indexation sur l'inflation**

**+ 300€<sup>NET</sup>  
immédiatement**


 @Snuepfsu  
 @SNUEPFSU
 

POUR LE SNUEP-FSU  
**AUGMENTER  
LES SALAIRES  
DES PLP EST UNE  
URGENCE SOCIALE :**

**POUR**

Une juste reconnaissance  
du travail des PLP

**POUR**

Redonner de l'attractivité  
au métier de PLP



## Prime d'équipement informatique

Seuls professionnels à devoir payer les équipements indispensables à leur travail, **150 € nets sont versés aux enseignants en activité au 1<sup>er</sup> janvier.**

Coût irréal de notre équipement informatique:

ordinateur + imprimante + tous les consommables qui vont avec + entretenir + remplacer = 150€ ???

Qui peut penser que cette indemnité est une revalorisation salariale...

## Pour qui ?

Titulaires ou stagiaires en exercice ;

CDI /CDD avec un contrat d'au moins un an sans interruption de 4 mois.

Les personnels à temps partiel ou à temps incomplet perçoivent la prime à taux plein.

## Les exclus

CPE (+250,84 € brut) et les prof. documentalistes (+232,90 € brut)

## INDEMNITÉS

**ISOE** part fixe: 1213,56 €

**ISOE part variable** (PP):  
mission refusable

3<sup>e</sup>, 1CAP, classes de BAC  
PRO: 1 425,74 €

T CAP, BMA: 937,96 €

6<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> de LP : 1 289,44 €

Indemnité de sujétion spéciale  
(ISS): 400 €  
(à partir de 6h de cours en CAP,  
1<sup>re</sup> et term bac pro)

### Examens et jurys:

DNB/CAP: 0,75 € /copie;

BMA: 1,10 € /copie;

Bac: 5 € /copie;

Oral de contrôle: 9,60 € /heure;

Tutorat de prof stagiaire: 1250 €

## Prime attractivité

(de l' échelon 2 à 9 tit ou non-titulaires)

Dégressive de 2200€/an brut (2<sup>ème</sup> échelon) à 400€/an brut (9<sup>ème</sup> échelon) pour un·e titulaire et de 1200€/an brut à 400€/an brut pour un·e non titulaire.

## INDEMNITÉ POUR MISSION PARTICULIÈRE (IMP)

	Taux de référence annuel en €	Mini/Maxi	Observations
Coordination de discipline(s)	1 250	625/2500	Disciplines prioritaires : les plus forts effectifs, forte charge de travail
Coordination EPS	1 250		2500 € si plus de 4 enseignants
Coordination de cycle d'enseignement	1 250	625/2500	Mission : organiser projets et réunions pédagogiques
Coordination de niveau d'enseignement	1 250 ou 2500	3 750 (à titre exceptionnel)	Prise en charge de 2 niveaux, surtout les 3 <sup>èmes</sup> et 2 <sup>des</sup> en éducation prioritaire
Référent culture	625	1 250 maxi	
Référent numérique	1 250 à 3 750		Missions : conseiller les personnels de direction, accompagner les profs, assurer la disponibilité des équipements, administrer les services en ligne
Tutorat élèves	312,50 à 625		
Référent décrochage	1 250	625/2500	
Autres missions (coordination vie lycéenne, voyages scolaires...)	Tous les taux possibles		312,50 € pour les missions légères, notamment ponctuelles

Des IMP « peuvent » être allouées pour certaines missions. Le chef d'établissement répartit le montant attribué à l'EPL, après avis du conseil pédagogique et du CA.

**→ À travail égal, la rémunération dépend de l'établissement : le SNUEP-FSU condamne cette logique d'individualisation des salaires et de mise en concurrence, plus ou moins transparente.**

## Professeur·e principal (circulaire du 10 octobre 2018)

Une seule part modulable entière (**ISOE part variable**) peut être allouée par division, à l'exception des terminales BAC PRO, où les deux professeurs principaux perçoivent chacun une demi part modulable.

Les taux dépendent de la valeur du **point d'indice** et malgré un alourdissement des tâches, la reconnaissance financière du PP n'a pas évolué.

Deux 12<sup>èmes</sup> en octobre, puis un 12<sup>ème</sup> de novembre à août.

La mission de professeur principal ne peut être imposée sans l'accord du ou de la professeur·e.

### Quelles fonctions

1 La coordination : suivi des acquis, de l'évaluation et accompagnement des élèves

2 L'orientation

### Formation

La circulaire prévoit la nécessité de former les PP, particulièrement pour les missions d'accompagnement à l'orientation. Ces formations doivent être proposées par les rectorats. Le **SNUEP-FSU** demande que ces formations soient réalisées sur le temps de travail des collègues, en présentiel.

### Reconnaissance financière

La part modulable cesse d'être allouée à son/sa bénéficiaire dès que celui-ci, absent·e, est remplacé·e dans ses fonctions de PP. Elle est alors versée au/à la remplaçant·e, au prorata de la durée du remplacement et sur la base d'1/360ème du montant annuel, par jour de remplacement. Le versement est interrompu en cas de congé pour maternité, de congé longue maladie, longue durée ou congé de formation professionnelle.

Une classe peut « fonctionner sans PP et les tâches inhérentes à cette mission devront être assumées par l'équipe de direction et non par l'ensemble de l'équipe pédagogique comme c'est trop souvent le cas.

## PRIME POUR LES PROFESSEUR·ES PRINCIPAUX DE 4E SEGPA : UNE NOUVELLE VICTOIRE SYNDICALE DU **SNUEP-FSU** !

Suite à une première action déterminée du **SNUEP-FSU**, les professeur·es de lycée professionnel (PLP) professeur·es principaux de classe de 3<sup>e</sup> SEGPA perçoivent depuis l'année dernière l'indemnité qui leur était due. Mais le ministère refusait de la verser à celles et ceux qui exercent cette mission en classe de 4<sup>e</sup> SEGPA.

L'action syndicale du **SNUEP-FSU** paie de nouveau car dorénavant les PLP professeur·es principaux des classes de 4<sup>e</sup> SEGPA vont bien pouvoir la percevoir.

Alors que le ministère refusait d'appliquer complètement le décret de septembre 2019, le **SNUEP-FSU** a accompagné et soutenu les collègues qui le souhaitaient dans leurs recours et démarches au tribunal administratif pour remédier à cette profonde injustice.

La première procédure intentée en justice n'est pas arrivée à terme, mais le rectorat de Bordeaux vient d'annoncer à la collègue concernée la mise en paiement de l'indemnité qui lui est due.

Le **SNUEP-FSU** n'a jamais capitulé mais il redit avec force qu'il est inadmissible qu'il faille recourir à la justice pour que les droits des personnels soient respectés. Le **SNUEP-FSU** avait annoncé qu'il ne lâcherait pas et acte positivement cette décision car elle n'est qu'une juste reconnaissance du travail des PLP en SEGPA dans une période où les moyens attribués à ces classes sont rognés, dégradant leurs conditions de travail et celles des élèves.

Le **SNUEP-FSU** s'adressera au ministère pour généraliser l'application de ce droit à toutes les PLP éligibles. En attendant, il appelle toutes les collègues PLP professeurs principaux de 4<sup>e</sup> SEGPA à contacter les équipes académiques du **SNUEP-FSU** afin qu'elles les accompagnent dans les démarches et qu'ils et elles obtiennent également le montant de l'indemnité qui leur est due.



## **AESH:** UNE PRÉCARITÉ PERSISTANTE, COMBATTUE PAR LA FSU

Différentes mobilisations ont permis au cours de la dernière année scolaire de montrer les conditions de travail des AESH et de forcer le ministère à faire des annonces. La situation reste pourtant inchangée, avec des temps partiels imposés pour des salaires extrêmement bas, une progression de carrière inexistante et le maintien des PIAL (Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés), outils dont le nom obscur cache une gestion comptable et inhumaine des AESH afin de les "rentabiliser" au maximum. Les accompagnantes et accompagnants des élèves en situation de handicap sont une ressource toujours plus malmenée, dont le traitement est incompatible avec leur mission première et les valeurs de l'École de la République. Les élèves pâtissent également du PIAL avec une diminution globale du nombre d'heures d'accompagnement. Les syndicats de la FSU continueront à mener des actions régulières auprès des différentes instances tant que les réponses concrètes ne viendront pas. La FSU milite pour reconnaître véritablement cette profession via une revalorisation salariale ; pour proposer des temps complets qui permettront d'accompagner décentement les élèves; pour établir un statut de la Fonction publique pour les AESH.

## **AED:** DES MISSIONS ET DES DROITS

Les assistant-es d'éducation remplissent des missions indispensables au fonctionnement des établissements scolaires. En LP en particulier, la lutte contre l'absentéisme et le décrochage, le suivi des élèves de 3e prépa-métiers, la gestion des élèves difficiles, ne peuvent être efficaces sans CPE et AED réactifs, patients et à l'écoute des jeunes comme des enseignants.

C'est pourquoi vous pouvez compter sur la FSU, principale fédération syndicale de l'Éducation nationale, à laquelle appartient le SNUEP-FSU, pour vous aider en cas de difficultés. Elle se bat dans les instances pour améliorer votre statut et vos conditions de travail, elle intervient en CCP (commission consultative paritaire) pour éviter les licenciements abusifs.

Quel contrat ? En haut de la première page de votre contrat, il doit être fait référence aux textes législatifs qui définissent vos conditions de recrutement, de travail et de rémunération (décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 et son arrêté). Attention aux dates de début et de fin de contrat et à la durée de la période d'essai (1/12<sup>ème</sup> de la durée totale du contrat). Le renouvellement du contrat n'est ni tacite ni de droit: l'établissement doit vous signifier, au moins un mois avant le terme du contrat, son intention ou non de le renouveler. En cas de renouvellement, il n'y a plus de période d'essai. En cas de licenciement en dehors de la période d'essai, la CCP est obligatoirement consultée. Le contrat doit comporter le nombre d'heures à effectuer sur l'année (1607h pour un temps plein) ainsi que le nombre de semaines sur lesquelles sont réparties ces heures (de 39 à 45 semaines). Doit également figurer le détail de vos missions, notamment le service d'internat. Ne jamais effectuer une mission qui ne rentrerait pas dans vos prérogatives car vous ne pourriez pas, en cas d'accident, bénéficier de la reconnaissance d'accident du travail. C'est votre contrat qui fait foi en cas de litige. Le calcul du temps de travail, annualisé, est souvent compliqué. Il faut donc être attentif aux heures réellement effectuées, surtout si des modifications ponctuelles vous sont demandées dans l'intérêt du service. Vous ne pouvez dépasser 10 h/jour, 48 h au cours d'une même semaine ou 44 h en moyenne sur une période de douze semaines consécutives. Le temps de repos entre 2 journées ne peut être inférieur à 11 h. Le temps compris entre le coucher et le lever des élèves (fixé par le règlement intérieur) compte pour 3 h. Le temps de repas (30 à 45 mn) compte dans le temps de travail si vous mangez avec des élèves à proximité (vous êtes alors susceptible d'intervenir). S'il n'est pas pris en compte, vous devez disposer d'au moins 45 mn (vous ne pouvez plus alors être sollicité·e).

## **LOI DU 2 MARS 2022**, présenté lors du CTM du 6 juillet 2022,

Le décret ouvrant le CDI aux AED a été publié le 9 août 2022. Le texte est loin de répondre aux exigences des AED en matière de lutte contre la précarité. L'accès au CDI n'est pas un droit opposable. Ce n'est que la possibilité donnée aux recteurs de recruter en CDI les AED qui ont déjà exercé pendant 6 ans. Le ministère restreint les droits des AED en CDI qui seront privé·es du crédit de 200 h (temps plein) pour suivre une formation universitaire ou professionnelle.

Sur la rémunération, la FSU a proposé d'instaurer une grille de rémunération calquée sur la grille B1 revalorisée qui permettrait d'augmenter les salaires des AED dès les premières années de contrat.

Mais le ministère préfère maintenir la rémunération des AED en CDD au minimum Fonction publique (indice 352) et fixer l'indice minimum des AED en CDI à 362, sans aucune grille ni garantie de progression ultérieure.

La FSU, comme les autres organisations syndicales représentatives au CTM, s'est abstenue sur ce texte. Elle s'adressera aux MEN et de la FP pour exiger la réouverture de ce sujet.

## **Non à la fermeture d'une UPE2A au lycée Simone Weil !**

Les UPE2A sont intrinsèquement liées au contexte géopolitique du Monde. Comme dans d'autres classes, les deux classes d'UPE2A du lycée Simone Weil de Pantin ont accueilli entre-autres des Afghans au début des années 2000, des Haïtiens après le séisme de 2010, des Tunisiens et des Egyptiens à la suite du Printemps arabe, des Maliens depuis la guerre de 2012. Aujourd'hui, l'actualité est celle de la guerre en Ukraine.

Les niveaux records de température en Inde attestent eux de l'accélération des dérèglements climatiques qui vont contraindre, selon les estimations, des millions de personnes à trouver refuge ailleurs.

Pourtant, au Lycée Simone Weil une UPE2A a fermé à la rentrée 2022 !

Pour la première année depuis plus de 20 ans il y a eu une baisse des effectifs dans l'une des deux UPE2A du lycée. La pandémie y est pour beaucoup. Prenant prétexte de cette « baisse », le Rectorat ferme une classe pour la transférer dans un autre bassin du département de la Seine-Saint-Denis où des besoins existent. À moyens constants, on ferme ici pour ouvrir là-bas.

Il faudrait au contraire augmenter les moyens pour assurer l'accueil et la scolarisation des jeunes migrants d'où qu'ils viennent !

L'existence de deux UPE2A dans un même lycée est une chance pour les élèves. Elle évite l'incompréhension et la frustration des élèves face à des différences de niveau trop importantes au sein d'une même classe. Les grands débutants vont dans une UPE2A, les autres vont dans l'autre.

Le lycée est facilement accessible par les transports en commun, sa proximité avec Paris permet une grande richesse dans les projets artistiques.

Les résultats aux examens du DELF (diplôme d'étude de langue française) sont excellents.

C'est une expérience de plus de 20 ans qui est délibérément détruite !

## **Rétablir des classes d'accueil, empêcher le délabrement des UPE2A !**

Depuis la circulaire de 2012, les classes d'accueil pour élèves allophones, les CLIN en primaire et les CLA dans le secondaire, sont devenues des unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants, les UPE2A.

L'objectif a été de casser l'entité et le groupe « classe » en forçant et en précipitant les inclusions des élèves en classe ordinaire de manière individuelle et aussi, plus problématique, de manière globale en mélangeant une classe banale avec une UPE2A comme cela a été mis en place dans l'académie de Créteil.

Même si les élèves ne parlent ni ne comprennent le français et souffrent de traumatismes, il a fallu mettre en place des inclusions forcées.

L'inclusion forcée ne permet pas aux nombreux élèves fragilisés par leur parcours migratoire de retrouver une sérénité suffisante pour aborder de nouveaux apprentissages. Elle ne permet pas non plus d'assurer l'apprentissage solide des fondamentaux pour que les élèves soient bien préparés à intégrer une classe ordinaire et à y avoir la capacité de réussir.

Précipiter l'inclusion en classe ordinaire alors que le temps d'accueil en UPE2A n'excède pas une année scolaire est contre-productif et va à l'encontre d'une véritable logique d'inclusion.

Les inclusions doivent pallier ces heures perdues mais elles ne sont pas prévues dans les effectifs des élèves des classes banales. Elles surchargent les effectifs actuels des classes. Pour être pertinentes, les inclusions ne doivent pas se substituer aux heures d'enseignement.

De plus, le groupe-classe est essentiel. Il garantit la dynamique des apprentissages, permet de multiplier les interactions et d'installer un cadre affectif stable où les élèves déracinés peuvent reprendre confiance et où des projets artistiques peuvent être menés.

La règle : l'inégalité territoriale !

Les moyens éducatifs attribués aux UPE2A sont totalement inégaux d'une académie à une autre. A Créteil, nous sommes aux avant-postes de la destruction d'un accueil de qualité des élèves nouvellement arrivés en France. Au collège comme au lycée, les élèves ont perdu plus de 10 heures d'enseignement en n'ayant plus que 21 heures de cours par semaine. C'est très insuffisant !

Cela a été justifié par l'ouverture de nouvelles structures d'accueil, des modules NSA-FLS dépendant des GRETA où les élèves ont moins de 20 heures de cours par semaine sans poursuite d'études garantie. C'est donc une éducation au rabais qui est proposée aux élèves les plus fragiles.

L'Education Nationale s'honorerait d'être à la hauteur des enjeux d'accueil et de scolarisation de toutes et tous les élèves plutôt que de s'abaisser à une gestion purement comptable de ses moyens, synonyme de renoncement indigne du service public aux valeurs humanistes qu'il doit porter.

Flavia QV

## CAPPEI

3 situations conditionnent la préparation et l'obtention du Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive.

Vous êtes titulaire du 2CA-SH: il suffit de vous présenter à l'épreuve 3.

Vous n'êtes pas titulaire du 2CA-SH:

Vous étiez affecté à la date de parution du décret n°169 du 10 février 2017 dans un établissement scolaire, dans un établissement et service accueillant des élèves en situation de handicap, en grande difficulté scolaire ou malades: il suffit de vous présenter à l'épreuve 1. (Mesure transitoire pendant 5 ans)

Vous n'aviez pas d'affectation à la date du 10 février 2017 dans un des établissements nommés ci-dessus : vous devez vous présenter aux épreuves 1, 2 et 3.

## MUTATIONS OPAQUES : retour indispensable des CAP<sup>1</sup>

Alors que la DGRH en réunion a par ailleurs reconnu le bien-fondé de toutes les situations exposées par le SNUEP-FSU, les affectations ont été réalisées dans la plus grande opacité, voire être refaites et décalées après des erreurs manifestes. C'est en CAP et grâce aux vérifications syndicales, qu'il y avait une gestion juste, transparente et équitable pour les personnels.

1. Commissions Administratives Paritaires

## PROMOTIONS des PLP

Hors classe (arrêté du 31 mai 2022)	108 Promu.es
Classe exceptionnelle, tout vivier confondu classe (arrêté juillet 2022)	117 Promu.es
Échelon spécial classe (arrêté juillet 2022)	21 Promu.es

## PROMOTIONS des CPE

Hors classe (arrêté du 31 mai 2022)	20 Promu.es
Classe exceptionnelle, tout vivier confondu classe (arrêté juillet 2022)	16 Promu.es
Échelon spécial classe (arrêté juillet 2022)	4 Promu.es

**Cette année encore, le rectorat refuse de donner les classements des promus. Les PLP et CPE ne peuvent pas se projeter et savoir s'ils pourront être promus l'année suivante.**

**Comment faire une demande de recours sans ces informations importantes ?**

**Le SNUEP-FSU accuse cette opacité et réclame la tenue de vraies CAPA, en présence des organisations syndicales, synonyme de transparence et d'équité pour tous les personnels.**



# A VOS AGENDAS

## STAGES DE FORMATION SYNDICALE

Comme chaque année, le SNUEP-FSU Créteil prévoit plusieurs stages pour répondre au mieux à vos interrogations. Ils sont ouverts à toutes et tous, syndiqué.es ou non, titulaires et contractuel.les

### Non titulaires de l'Education Nationale

vos droits, vos perspectives, vos représentants

le **jeudi 17 novembre 2022** à la **Maison des Syndicats à Créteil** (métro ligne 8, Créteil Préfecture)

### Stagiaires « Mutation, formation, titularisation »

Quelle stratégie adopter pour les vœux de mutation inter-académique ? Toutes vos questions sur la formation et la titularisation.

le **vendredi 18 novembre 2022** à la **Maison des Syndicats à Créteil** (métro ligne 8, Créteil Préfecture)

### Carrière et retraite

avancement accéléré, Rendez-vous de carrière, Hors-Classe, Classe Ex, rupture conventionnelle, fin de carrière...

le **vendredi 25 novembre 2022** à la **Maison des Syndicats à Créteil** (métro ligne 8, Créteil Préfecture)

### DHG

comprendre la Dotation Horaire Globale et savoir la calculer

le **mardi 12 décembre 2022** à la **Maison des Syndicats à Créteil** (métro ligne 8, Créteil)

le **jeudi 2 février 2023** à **FSU de Bobigny**

### Droits et Obligations des PLP

savoir quelles sont vos obligations de services et quels sont vos droits

le **jeudi 12 janvier** lieu à définir

### Fiche de paye

comprendre sa fiche de paye, connaître les primes, les suppléments,...

le **mardi 14 février 2023** lieu à définir

### Mutations intra-académique

Quelles stratégies à adopter pour les vœux de mutation intra ?

**en mars 2023 en visio** (en fonction de la date de parution de la circulaire académique)

**SNUEP** LE SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL PUBLIC  
**F.S.U.**

**VOIE PRO**  
**F.S.U.** Le syndicat de la voie professionnelle

- Pour notre métier -  
- Pour l'avenir des jeunes -

**STOPPONS LE PROJET DESTRUCTEUR POUR LES LYCÉES PROS**

**COMBATTONS :**

- l'augmentation de 50 % des PFMP
- l'instrumentalisation des cartes des formations
- la suppression des grilles horaires nationales
- l'apprentissage

**ENSEMBLE, SAUVONS LES LYCÉES PROS**

**EN GRÈVE LE 18 OCTOBRE**

**F.S.U.**

**JE VOTE**

Du 1<sup>er</sup> au 8 décembre,  
**FAISONS ENTENDRE NOTRE VOIX**  
avec les syndicats de la FSU