

JANVIER 2025 • n° 144

**Regard
sur le CAP**
Dossier
P.7



NON A L'AUSTERITE

**ne sont pas les patrons, ce n'est pas la finance,
ce sont les services publics qu'il faut sauver !**

Budget, postes, bac pro...

QUEL AVENIR POUR LE LYCÉE PRO EN 2025 ?

**CARTES DES
FORMATIONS
2025-2027**

P.5

**FAUT-IL ACCEPTER
LA « COLORATION »
DES DIPLÔMES ?**

P.11

**APOLOGIE DE
LA CARRIÈRE
AU MÉRITE**

P.12

**DISCRIMINATIONS
ET VIOLENCES
EN ENTREPRISE**

P.14&15

MARSEILLE : CARRIÈRE ET SALAIRE



© Jean Cugnier

Le 29 novembre à Marseille, le SNUEP-FSU organisait un stage sur le thème « Comprendre sa fiche de paie, préparer son RDV de carrière, défendre son salaire », animé par Frédéric Allègre, secrétaire national et membre de la CAPN. Pendant toute une journée (prise sur le temps de travail, conformément au droit à 12 jours annuels de formation syndicale), une dizaine de participant-es, en présentiel et en visio, ont pu faire le point sur toutes

les questions statutaires et salariales. Au terme de cette formation très complète, sérieuse et conviviale, les collègues sont reparti-es dans leur établissement avec tous les arguments et tous les outils pour se défendre – individuellement et collectivement – et avec la volonté d’agir syndicalement pour une réelle revalorisation salariale pour toutes et tous. ■

Nicolas VOISIN

CRÉTEIL : NON-TITULAIRES

À Meaux, le 15 octobre 2024, une quinzaine d’enseignant-es contractuel-les étaient réuni-es pour mieux connaître leurs droits (congés, rémunération, inscription aux concours, conditions de travail) et leurs obligations (réunions, examens). Grâce à ce temps d’échange, ils et elles ont pu évoquer leurs parcours, leurs relations avec le rectorat, l’inspection et les directions, etc. Satisfait des informations diffusées et des échanges, l’ensemble des participant-es a trouvé cette journée profitable. Des formations similaires ont lieu dans vos académies à destination des non-titulaires. N’hésitez pas à y participer : vous avez droit à 12 jours de formation syndicale même en étant non-titulaire, et votre participation ne peut pas être un motif de non renouvellement de votre contrat. ■

Coralie RAVEAU,
secrétaire nationale en charge
des non-titulaires

Combien de stages syndicaux par an ?

SUR SON TEMPS DE TRAVAIL, CHAQUE AGENT-E PEUT PARTICIPER À DOUZE STAGES DE FORMATION SYNDICALE PAR AN. CONNAÎTRE SES DROITS ET COMMENT LES DÉFENDRE, COMPRENDRE LES TRANSFORMATIONS DE LA VOIE PRO ET LES COMBATTRE SONT DES INCONTOURNABLES POUR MIEUX VIVRE SON MÉTIER.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Nantes : droits et obligations

Pour faire face aux injonctions de plus en plus fréquentes de nos directions et inspections, nous avons fait le choix de mettre en place cette année dans trois départements un stage « Droits et obligations pour mieux vivre son quotidien ». En s’appuyant sur les textes de lois et les décrets qui fondent nos missions, le stage permet de rappeler aux collègues nos obligations réglementaires de service, nos missions liées au métier d’enseignant du 2nd degré, d’insister sur notre liberté pédagogique, mais aussi sur notre liberté d’expression, d’opinion, et sur le

principe de neutralité.

Au-delà de la théorie, ce sont surtout les échanges entre collègues, les situations décrites et les dérives régulièrement constatées qui ont enrichi ces journées. Les stagiaires sont reparti-es gonflé-es à bloc, mieux armé-es. Une expérience à renouveler.

C’est pourquoi nous envisageons l’an prochain de travailler avec le SNES-FSU à la mise en place de ce stage dans les départements où nous n’avons pu être présents, faute d’inscrit-es en nombre suffisant. ■

Laurence ADRIEN

GRENOBLE : APPRENTISSAGE

La section académique du SNUEP-FSU a organisé un stage sur l’apprentissage dans nos établissements qui a réuni environ 30 collègues venant d’horizons divers (SEGPA, LP, LPO). Les problématiques liées à la mise en place de l’apprentissage et de la mixité des publics sont des sujets qui intéressent fortement la profession. Jérôme Dammerey, spécialiste de la question au National, a animé ce stage. Il a commencé par un historique de l’apprentissage, de son financement et de sa mise en place dans les EPLE. L’après-midi a été consacrée aux nombreuses questions diverses des collègues et à la fourniture d’outils pour lutter contre la mise en place de l’apprentissage à tous crins dans nos EPLE. La question des conventions, ou de l’absence de conventions, présentées en conseil d’administration a fait l’objet d’un long débat. Pour finir, des collègues anciens formateurs en CFA ont apporté un éclairage intéressant, expliquant avoir passé le concours dans l’Éducation nationale car les conditions de travail et de formation s’étaient dégradées au fil du temps dans les CFA. ■

Pascal MICHELON

SOMMAIRE

VIE SYNDICALE P2

Marseille, Grenoble,
Créteil, Nantes

ÉDITO P3

ACTUALITÉS P4 À 6

Mobilisations pour nos métiers /
Carte des formations 2025-2027
en LP / Orientation vers l'emploi /
Diète budgétaire pour
les lycées pros

DOSSIER P7 À 10

Regard sur le CAP

POLITIQUES
ÉDUCATIVES P11Faut-il accepter la « coloration »
des diplômes ? / Certification PIX

MÉTIERS P12&13

Apologie de la carrière au mérite /
Économies sur le dos des
non-titulaires / Peu d'avancées
sur la santé des personnels

GRAND ANGLE P14&15

Discriminations et violences
en entreprise : un enjeu syndicalLE SYNDICAT
DE L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL
PUBLIC

38 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS

Tél. : 01 45 65 02 56

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

Directeur de la publication : Axel Benoist

Collaboratif : F. Allègre, P. Bernard,
M. Billaux, E. Jalade, E. Mouazan,
L. Ruault, L. Trublereau..Crédits photo : A. Benoist, P. Bernard,
S. Bontoux, J. Cugier, M.-C. Guérin,
I. Lauffenburger, F. Lours, C. Mayam.

PAO : Studio Sevillanes

N° CP : 1228 S 05844

ISSN : 2800-8448 - 1 €

Régie publicitaire : Com D'Habitude
Publicité, Tél. : 05 55 24 14 03
clotilde.poitevin@comdhabitude.frImprimerie : Compedit Beaugard,
ZI Beaugard, BP39, 61600 La Ferté MacéEncarts : Bulletin d'adhésion,
supplément n°1

BUDGET, POSTES, ATTRACTIVITÉ

URGENCE POUR LES
SERVICES PUBLICS

Pour éviter la censure du gouvernement Barnier, certain-es attisaient la peur d'un shutdown en l'absence de loi de finances avant le 1^{er} janvier : pas de salaires pour les agent-es des services publics ni de pensions pour les retraité-es, cartes vitales ne fonctionnant plus faute de loi de finances de la Sécu, augmentation des impôts par le gel automatique du barème de l'impôt sur le revenu... De tout cela, il n'en est rien. La loi spéciale permise par la législation autorise la perception de recettes et

l'engagement des dépenses sur la base du budget de 2024.

Entretenir la confusion était tactique. Cela permettait de minimiser les concessions faites à l'extrême droite ces derniers mois et qui se sont accélérées lors du parcours parlementaire des projets de loi de finances 2025. Le gouvernement Barnier négociait avec un RN qui n'en demandait pas tant pour apparaître comme un parti ordinaire et qui s'est empressé de dérouler ses idées xénophobes et discriminatoires.

Entretenant la peur et le rejet de l'autre comme solutions aux crises économique et sociale, l'extrême droite continue de mener sa campagne idéologique, notamment dans l'Éducation contre le projet de programme d'enseignement de la vie affective,

« L'AMÉLIORATION DE
L'ATTRACTIVITÉ DE LA
FONCTION PUBLIQUE EST
ÉGALEMENT UNE PRIORITÉ,
ET NON DES MOINDRES. »

relationnelle et sexuelle (ÉVARS), en usant de mensonges sur son contenu réel. Pour le SNUEP-FSU, ce programme est essentiel pour prévenir les violences sexistes et sexuelles et les violences intrafamiliales. Sa validation et son application sont une des priorités de ce début d'année. L'amélioration de l'attractivité de la Fonction publique est également une priorité, et non des moindres. France Stratégie, service du Premier ministre, confirme dans son

rapport de décembre ce que le SNUEP et la FSU dénoncent : dévalorisation, perte de sens du métier, manque de reconnaissance... France Stratégie en dépeint les conséquences concrètes sur la vie des Français, « qui pourraient s'aggraver à l'avenir » et cite en exemple le non-remplacement d'enseignant-es absent-es.

Engagé pour le lycée pro, nos salaires, notre métier de PLP, le SNUEP-FSU a gardé le cap durant cette année 2024 déroutante. Dans cette incertitude de début 2025, il continue les luttes pour que d'autres choix sociaux, économiques et environnementaux s'imposent. Le SNUEP-FSU vous souhaite une année 2025 victorieuse dans les luttes.

FRÉDÉRIC ALLÈGRE

Co-secrétaire national

SOLIDARITÉ AVEC MAYOTTE

Nous finalisons ce journal quand Mayotte est frappée par le cyclone Chido.

Les dégâts sont considérables et le bilan humain s'annonce terrible. Le SNUEP-FSU exprime sa solidarité, apporte tout son soutien aux habitant-es et invite à agir en contribuant à la collecte de fonds de Solidarité Laïque.

Pour retrouver l'accès à tous les besoins élémentaires, reconstruire, rouvrir les établissements et soutenir les collègues après ce traumatisme, la mobilisation et l'investissement de l'État doivent être profonds et durables.

FONCTION PUBLIQUE, ÉCOLE, LYCÉE PRO

MAINTENONS NOS EXIGENCES POUR LES LP ET LES PLP

Amélioration des conditions de travail, respect, postes et augmentation des salaires sans contrepartie : par leur mobilisation, les personnels de l'Éducation nationale ont rappelé leurs exigences au nouveau gouvernement avant même sa nomination.



© Marie-Caroline Guérin



- 0,5 %

EN 2022, LA MOITIÉ DES PLP TITULAIRES ONT CONNU UNE BAISSÉ DE SALAIRE NET D'AU MOINS 0,5 %. 1 SUR 5 A SUBI UNE BAISSÉ SUPÉRIEURE À 5 % DU SALAIRE NET EN EUROS CONSTANTS (CORRIGÉ DE L'INFLATION). L'AUGMENTATION DU POINT D'INDICE ET LES PRIMES GRENNELLE SONT LOIN D'AVOIR COMBLÉ LA PERTE DE POUVOIR D'ACHAT. LE RATTRAPAGE RESTE IMPÉRATIF POUR AMÉLIORER NOS CARRIÈRES ET L'ATTRACTIVITÉ.

Source : Note d'information n°24-51, DEPP, MEN

EXIGER LE RESPECT

Lendemain de la censure et jour de démission du gouvernement Barnier, le 5 décembre dernier a été une journée de grève et de manifestations réussie. À l'appel de l'inter-syndicale (FSU, UNSA Éducation, CFDT, CGT Educ'action, SNALC, Sud Éducation), les personnels de l'Éducation nationale étaient nombreux en grève pour exprimer leur très grande colère. Une colère contre les propos

scandaleux du ministre démissionnaire G. Kasbarian et de N. Sarkozy envers les enseignant-es. Les agent-es exigent du respect pour leur métier au service de l'intérêt général, alors que, d'année en année, leur travail et le rôle de l'École sont remis en cause. S'ajoutent les salaires qui décrochent et les conditions de travail qui se dégradent. La colère était également dirigée contre le projet de budget 2025 pour l'École publique, promettant gel des salaires et nouvelles suppressions de postes d'enseignant-es. Si la censure a annulé ce projet, le nouveau gouvernement peut reprendre ces mesures. Pour l'instant, c'est le budget 2024 qui s'applique.

AGIR POUR LES LP

Pour le SNUEP-FSU, le statu quo n'est pas acceptable. Les lycées professionnels ont besoin d'un investissement pluriannuel. La politique du développement de l'apprentissage, avec plus de vingt milliards d'euros dépensés, montre son incapacité à répondre aux enjeux économiques, sociaux et écologiques. Au troisième trimestre 2024, le taux de chômage des 15-24 ans a atteint 19,7 %, soit + 3 points depuis début 2023. En septembre, le nombre d'apprenti-es du secondaire était en légère baisse.

Les demandes d'orientation post-3^e vers la voie pro progressent et avec la multiplication des plans sociaux, les entrées en apprentissage devraient diminuer. Une augmentation des effectifs dans les lycées pros publics est prévisible. En décembre, le SNUEP-FSU a porté l'urgence d'investir dans les LP. Investir pour ouvrir de nouvelles formations, investir pour revaloriser et recruter des PLP. Il le revendiquera encore dans les mobilisations des prochaines semaines. Exigeons les moyens pour nous et pour nos élèves, quel que soit le gouvernement. ■

Axel BENOIST

MOBILISATION AESH

Six ministres en deux ans et toujours aucun espoir d'amélioration significative des conditions d'emploi des AESH. Maintenu-es dans la précarité, maltraité-es, beaucoup démissionnent, usé-es par l'indifférence et le mépris de l'institution qui ne respecte pas leurs droits et dégrade leurs conditions de travail.

Pour obliger le ministère à prendre des mesures immédiates, une journée de mobilisation et de grève est organisée le 16 janvier. Exigeons la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B dans la Fonction publique d'État, un métier reconnu, une augmentation significative des salaires, la garantie d'un temps complet de 24h, un recrutement à la hauteur des besoins et l'abandon des PIAL, PAS et autres mutualisations de moyens ! ■

Muriel BILLAUX

POLITIQUE DE DÉQUALIFICATION

CARTES DES FORMATIONS 2025-2027 DES LP

Les évolutions des cartes des formations de 2025 à 2027 sont inquiétantes. Avec des moyens contraints malgré la hausse prévue du nombre d'élèves, elles entraineront une baisse du niveau de qualification.

Les premières remontées de nos représentant-es dans les CREFOP¹ laissent apparaître une volonté politique d'adaptation à court terme des formations aux besoins de recrutements locaux. Cela confirme nos craintes sur l'assignation à résidence géographique et sociale des élèves de lycée professionnel pour ces prochaines années. Il leur sera difficile de se projeter sur d'autres métiers que ceux disponibles à proximité, les formations pouvant rapidement disparaître !

Une autre tendance ressort de ces premières remontées : les formations développées sous statut scolaire sont des CAP et des Certificats de spécialisation de niveau 3 ou 4, parfois en contrepartie de la fermeture de bacs pros et de BTS. Outre le fait que ces formations soient moins « coûteuses », à terme, puisque sur des cursus de moindre durée, elles ouvrent à des niveaux de

qualifications inférieurs à ceux des formations qu'elles remplacent. On peut y lire une anticipation des résultats d'un DNB devenu couperet et n'offrant que le CAP ou l'apprentissage comme perspective pour certain-es collégien-nes, qui s'inscrit dans une volonté politique plus globale de baisse générale du niveau de qualification de « la France d'en bas » !

Signalons aussi la mode des colorations, qui induit une forme de concurrence néfaste entre les établissements, une adaptation à des contraintes souvent locales, et d'inévitables pertes de contenus de formation globale au profit de cette adaptation limitante. Le SNUEP-FSU s'oppose, dans les instances, à ces transformations qui ne sont pas menées dans l'intérêt de nos élèves. ■

Franck FERAS

1. Comités Régionaux pour l'Emploi et la Formation Professionnelle



© Marie-Caroline Guérin

ÇA CRAQUE DANS LES LP ÎLE-DE-FRANCE

La plupart des établissements sont saturés. Il n'y a d'ores et déjà plus de places alors que les indicateurs rectoraux sur l'orientation indiquent que de plus en plus d'élèves demandent la voie professionnelle scolaire. Malgré cela, la Région ne prévoit pas de construction de lycées publics. Elle préfère abreuver de subventions le privé sous contrat et des écoles de production. En conséquence, la carte des formations évolue peu et seulement 118 places seront ouvertes en bac pro à la rentrée 2025, 72 en CAP. Et pour 2026, respectivement +12 et +20 seulement sont envisagées pour l'instant. Bien insuffisant au regard des 2 000 élèves sorti-es de 3^e et resté-es sans solution en septembre dernier faute de places en lycée pro. Le SNUEP-FSU revendique des ouvertures de formations plutôt que des transformations. ■

LYON

Rentrée 2025, 104 places supplémentaires en CAP et seulement une en bac pro (suppressions de groupes de bac pro à 15 élèves pour ouvrir à 9 ou 12 en CAP). La diminution des groupes et le passage de 3 à 2 ans de formation permettront à terme une réduction des moyens. Ainsi, la DHG du LP du Haut-Forez dans la Loire diminuera puisqu'un groupe de bac pro à 15 est supprimé pour ouvrir un groupe de CAP à 12... ■

NOUVELLE AQUITAINE

La Région s'engage à rénover les plateaux techniques, tandis que l'État élabore la carte en prenant en compte les recommandations régionales. Pour la rentrée 2025, les 111 projets proposés (dont moins de la moitié concernent des CAP et bacs pros) prévoient seulement 9 places supplémentaires mais 46 nouvelles colorations de diplômes. Ils suivent deux impératifs : travailler avec un budget constant et donner une priorité au niveau 3 (CAP et certificats de spécialisation)... ■

BESANÇON

Statu quo pour la rentrée 2025, malgré les demandes des établissements. Les propositions ont été soit rejetées, soit ajournées (avec réexamen pour la rentrée 2026). Mais 18 « colorations », mises en œuvre dès cette rentrée 2024, permettent au rectorat de s'enorgueillir d'un « dynamisme » de la carte des formations professionnelles... Seul point positif à noter, une ouverture « sèche » d'un BTS Aéronautique. ■

RENNES

Vifs débats au sein des instances de l'académie. Malgré une augmentation de plus de 800 élèves ces deux dernières années et des centaines de jeunes sans affectation, le rectorat s'obstine dans son dogme « toute ouverture doit être compensée par une fermeture ». Problème amplifié par la présence massive du privé catholique auquel le rectorat réserve certaines ouvertures. ■

CAPLP 2025 : ENTREtenir LA PÉNURIE

Depuis 3 ans, chaque session se ressemble : nombre d'inscrit-es en baisse, prolongation de la phase d'inscription, baisse du nombre de postes aux concours, baisse des admis-es. La session 2025 n'échappe pas à ce schéma. Les inscriptions qui devaient se terminer le 7 novembre ont été prolongées de 14 jours. Pourquoi ? Par manque de candidat-es bien sûr ! Pour le SNUEP-FSU, publier en amont le nombre de postes serait déjà un moyen de permettre à plus de personnes de se projeter dans les concours.

À condition que ce nombre soit à la hauteur des besoins, ce qui n'est pas le cas : 1092 au CAPLP externe (-95 par rapport à 2024), 113 au 3^e concours (-5) et 446 à l'interne (+24). Le ministère baisse fortement le nombre de places dans certaines disciplines, notamment à l'externe en Maths-Sciences (-54) et en Biotechnologies (-30). Pour le SNUEP-FSU, cette politique doit cesser. Il faut redonner de l'attractivité au métier ! ■

STATU QUO SUR LA FORMATION INITIALE

Les réformes de la formation des enseignant-es se succèdent avec le même constat d'échec. La version 2024 n'est pas allée au bout, stoppée en plein vol par la dissolution. Heureusement car ce projet mal ficelé faisait l'unanimité contre lui. Le gouvernement Barnier s'est ensuite contenté de botter en touche en annonçant une réforme pour 2026. Pourtant, il y a urgence à repenser l'entrée dans le métier pour le rendre de nouveau attractif. La meilleure rémunération des débuts de carrière n'a pas suffi. Pour le SNUEP-FSU, cela passe par la mise en place de prérecrutements, par un plan pluriannuel de recrutements, ainsi que par un démarrage progressif avec une décharge de service lors des deux premières années d'exercice. ■

Fabien MÉLANIE


Orientation vers l'emploi

Une concertation nationale sur l'orientation, lancée le 28 novembre, doit s'achever fin janvier. Elle consiste en un questionnaire adressé aux représentant-es des personnels et des usagers, aux collectivités, aux associations professionnelles et consulaires, et en réunions régionales entre « acteurs et usagers du service public régional de l'orientation ». La synthèse devrait être présentée dès février. Un tel calendrier laisse supposer que les conclusions sont déjà écrites. Sur la page internet dédiée, il est rappelé que nombre de métiers de l'industrie sont « en tension ».

Pour le LP, ces démarches s'inscrivent pleinement dans l'idéologie mise en œuvre

avec les dernières réformes : toujours « rapprocher le lycée pro et l'entreprise » et adapter l'offre de formation aux besoins locaux. Les rencontres entre ministères de l'Éducation, du Travail et organisations patronales se multiplient. À Lille par exemple, 80 DRH de grandes entreprises et de PME se sont réuni-es avec la rectrice. Celle-ci a affirmé qu'un « changement culturel » était à l'œuvre à l'école, qui devient, selon elle, davantage « pourvoyeur de compétences » et non plus simplement de diplômés, pour s'adapter aux attentes des entreprises. À moyen terme, c'est la disparition totale du LP au profit de l'apprentissage qui est visée. ■

Céline DROAL



Ai-je l'obligation de me déclarer quand je suis gréviste ?

NON. PLP, CPE, AED OU AESH, PERSONNE N'EST OBLIGÉ DE PRÉVENIR SA DIRECTION AVANT DE FAIRE GRÈVE. C'EST À ELLE DE CONSTATER VOTRE ABSENCE PUIS DE VOUS SIGNIFIER CE CONSTAT AVANT TOUTE REMONTÉE AU RECTORAT.

Diète budgétaire pour les lycées pros

Sous pression du gouvernement Barnier et dans l'incertitude sur leur budget réel, les Régions ont anticipé une diminution des dotations aux lycées. Les budgets prévisionnels présentés fin 2024 subissent cette politique d'austérité, à contre-courant des discours de valorisation et d'investissements dans nos établissements. La plupart des Régions protègent les budgets alloués aux fluides (eau, énergie...) si bien que ce sont les dotations de fonctionnement pédagogique qui, le plus souvent, subissent des coupes. Des Régions exigent des prélèvements sur le fonds de réserve pour diminuer le nombre de jours de fonctionnement sur les fonds propres. En conséquence, les capacités d'investissements des lycées professionnels sont encore rabotées, après les multiples réformes de la taxe d'apprentissage qui les avaient déjà réduites drastiquement dans nombre d'entre eux. Désormais, il n'est pas rare que des lycées



pros n'aient que quelques jours de fonds de roulement, voire parfois un nombre négatif...

Du côté de l'État, le budget initialement prévu par le gouvernement Barnier maintenait les crédits pédagogiques au niveau de 2024 malgré la hausse du nombre d'élèves. ■

Axel BENOIST

REFONTE DES DIPLÔMES ET DES CARTES DES FORMATIONS

REGARD SUR LE CAP



© Axel Benoist

« LE CAP DEMEURE
ESSENTIEL POUR UNE
PARTIE DE LA JEUNESSE,
NOTAMMENT POUR LES
ÉLÈVES RENCONTRANT DES
DIFFICULTÉS SCOLAIRES
GRAVES ET DURABLES. »

Le CAP a longtemps favorisé une insertion rapide dans le monde du travail. En 1, 2 ou 3 ans, il permet d'avoir, dans nos lycées, une formation combinant les enseignements, généraux et professionnels. Sa place dans le paysage de la certification a connu d'importantes évolutions. Mais aujourd'hui, face aux changements technologiques et sociaux, aux diverses mutations du marché du travail, peut-il encore rester attractif, et permettre à nos élèves l'accès à un premier niveau de qualification ?

Dossier réalisé par : Cécile Amalric,
Dominique Bouillaud, Cécile Chéné,
Jérôme Dammerey, Franck Feras

« LES GRANDES DIFFICULTÉS DE NOS ÉLÈVES DE CAP NÉCESSITENT DU TEMPS. UNE ANNÉE SUPPLÉMENTAIRE NE SERAIT PAS DU LUXE, MAIS GRÂCE À UN RÉEL CAP EN TROIS ANS PLUTÔT QUE PAR UN REDOUBLEMENT. AUTRE IMPÉRATIF, DIMINUER LES EFFECTIFS CAR AVEC 24 ÉLÈVES IL EST IMPOSSIBLE DE REMÉDIER AUX DIFFICULTÉS DE CHACUN-E. »

Annie,

PLP Lettres-Histoire,
académie de Versailles

« AVEC 14 ÉLÈVES NOUS SOMMES SANS CESSER SUR LE QUI-VIVE POUR LA SÉCURITÉ, AU DÉTRIMENT DE L'ENSEIGNEMENT ALORS QUE DE RÉFORMES EN RÉFORMES NOUS AVONS PERDU DES HEURES DE COURS À L'ATELIER. CO-INTERVENTION, CHEF-D'ŒUVRE ET AP SONT DES HEURES QUI POURRAIENT ÊTRE RÉPARTAGÉES ENTRE MATIÈRES, OU POUR DAVANTAGE DE PETITS GROUPES. »

Nicolas,

PLP Maintenance,
académie d'Amiens

UN PILIER DE LA QUALIFICATION DES JEUNES

Créé en 1911 dans le contexte de la révolution industrielle, le CAP a su évoluer pour répondre aux mutations économiques et sociales, devenant un outil incontournable de qualification et d'intégration des jeunes au marché du travail. À ses débuts, l'industrialisation rapide exigeait une main-d'œuvre qualifiée, ce qui a conduit à la loi Astier de 1919. Celle-ci a officialisé le CAP comme diplôme d'État et rendu obligatoires et gratuits les cours professionnels pour les jeunes apprentis de moins de 18 ans. Ce cadre éducatif et civique a marqué un tournant, initiant le développement de l'enseignement professionnel, renforcé tout au long du XX^e siècle par l'allongement de la scolarité obligatoire. Conçu pour répondre aux besoins précis des secteurs d'activité, il a consolidé sa place dans le système éducatif français, en associant apprentissages théoriques et pratiques. Il a également contribué à la reconnaissance des qualifications des salarié-es, en structurant les classifications dans les branches professionnelles.

FACE AU BAC PRO : UN DÉVELOPPEMENT EN QUESTION

Aujourd'hui, le CAP propose plus de 200 spécialités, couvrant aussi bien l'artisanat que l'industrie, les services ou l'agriculture. Pourtant, son développement suscite des interrogations, notamment en comparaison avec le bac professionnel, créé en 1985. Bien que ces deux diplômes soient complémentaires, ils révèlent une hiérarchisation implicite des filières professionnelles, qui interroge sur leur rôle respectif dans la formation et l'insertion des jeunes, en particulier ceux en « difficulté ». La reconnaissance du bac pro par les branches professionnelles s'est construite progressivement. Initialement perçu comme une rupture avec les formations traditionnelles, il visait à former des technicien-nés ou ouvrier-es qualifié-es dans un contexte de tertiarisation. Certaines filières, comme la coiffure, ont résisté avant de finalement l'adopter. En parallèle, le bac pro a élargi son spectre, passant de cinq spécialités en 1985 à une centaine aujourd'hui. Ces évolutions, renforcées par la réforme de 2009 qui a généralisé le bac pro en 3 ans et supprimé les formations au BEP, ont favorisé

la montée en puissance de ce diplôme, souvent perçu par les élèves comme une voie plus valorisante, offrant des débouchés plus variés, notamment grâce à sa qualification de niveau 4. Cette hiérarchisation a contribué à reléguer le CAP au second plan, perçu parfois comme un « diplôme par défaut » pour les élèves les plus en difficulté, voire comme une impasse. Actuellement, la majorité des élèves de la voie professionnelle choisit le bac pro, qui représente environ 62 % des effectifs. Cette évolution est aussi le reflet d'une volonté institutionnelle, jusqu'au début des années 2000, d'élever le niveau de qualification pour mieux répondre aux exigences du marché de l'emploi.

Mais ces dernières années, sous l'impulsion des politiques européennes et sous la pression des organisations patronales, qui ont repris la main sur la rénovation des diplômes dans les CPC¹ et imposé un développement massif de l'apprentissage, la tendance s'est inversée. Ainsi, alors que les effectifs en bac pro stagnent, le nombre de jeunes en CAP a progressé de plus de 16 % en 10 ans, notamment en raison des politiques publiques favorables à l'apprentissage. Si la classe de « prépa seconde » est généralisée comme prévu à l'horizon 2027 pour les élèves qui n'auraient pas le DNB, ce phénomène serait amplifié dans les années à venir, car les élèves seront tenté-es d'aller en CAP ou/et en apprentissage pour éviter cette classe « sas ».

UNE RÉPONSE SUFFISANTE POUR LES JEUNES EN DIFFICULTÉ ?

Le CAP demeure essentiel pour une partie de la jeunesse, notamment pour les élèves rencontrant des difficultés scolaires graves et durables, qu'elles soient liées à des troubles

« LES TITULAIRES DE CAP DOIVENT POUVOIR POURSUIVRE, DANS LE CADRE D'UN PARCOURS EN 4 ANS, LEURS ÉTUDES EN BAC PROFESSIONNEL AFIN D'ÉLEVER LEUR NIVEAU DE QUALIFICATION. »



© Christophe Mayam



© Françoise Lours

cognitifs ou à des lacunes importantes dans les apprentissages. Ainsi, les élèves issu-es de SEGPA trouvent dans les lycées professionnels, surtout avec les CAP sous statut scolaire, une formation concrète et directement liée à un métier, qui leur permet parfois de poursuivre leur scolarité mais surtout facilite une entrée possible dans la vie active. Cependant, dans le cadre du développement de l'inclusion à l'École, les classes de CAP sont aussi devenues « la solution » pour des jeunes allophones ou pour les jeunes en situation de handicap, rendant parfois la mission d'enseignement dans ces classes très difficile pour les PLP.

Pour le SNUEP-FSU, le CAP doit rester la première étape qui peut ouvrir des perspectives de formation. Les titulaires de CAP doivent pouvoir poursuivre, dans le cadre d'un parcours en 4 ans, leurs études en bac professionnel afin d'élever leur niveau de qualification. Cela permet de consolider la formation culturelle et citoyenne, toutes deux essentielles dans un monde en constante évolution.

NOUVEL OUTIL DE PLAFONNEMENT DES SALAIRES ?

Aujourd'hui, dans de nombreux secteurs, les employeurs ont privilégié le CAP afin de profiter de la bonne aubaine que représentent les aides pour embaucher des apprenti-es. Dans cette logique, de plus en plus de bacs pros sont rénovés dans le cadre d'un parcours en 4 ans en

apprentissage. Les rénovations des CAP se multiplient, avec pour objectif de s'adresser plutôt à des publics adultes et/ou de développer de plus en plus la polyvalence jusqu'alors réservée aux bacs pros. Les évolutions sociales, numériques et les problématiques écologiques y sont intégrées, tout en plafonnant théoriquement le niveau d'autonomie du futur salarié pour cadrer avec sa qualification de niveau 3. Cette instrumentalisation du CAP risque d'être défavorable aux jeunes scolarisé-es en LP.

A contrario, une réforme ambitieuse pourrait redonner au CAP son statut d'excellence dans les métiers manuels tout en offrant des perspectives élargies à nos élèves, notamment en renforçant les passerelles. Sans cela, l'écart entre les jeunes les mieux préparé-es et celles et ceux en difficulté risque de se creuser davantage, et les inégalités scolaires et sociales de se renforcer. ■

1. Commissions professionnelles consultatives



110 000

NOMBRE D'ÉLÈVES DE CAP DANS LES ÉTABLISSEMENTS DU 2ND DEGRÉ EN 2023, DONT 93 000 DANS LE PUBLIC, SOIT 84,5 %. 187 723 APPRENTI-ES PRÉPARENT UN CAP DANS UN CFA.

200

C'EST LE NOMBRE DE SPÉCIALITÉS DE CAP. 55 % DES ÉLÈVES SONT DANS LES SPÉCIALITÉS DE LA PRODUCTION. DEUX GROUPES DE SPÉCIALITÉS REGROUPENT 30 % DES EFFECTIFS : COMMERCE-VENTE ET AGROALIMENTAIRE-ALIMENTATION-CUISINE.

10 %

RENTÉE 2024, UN-E SORTANT-E DE 3^E SUR 10 EST EN 1^{RE} CAP : 4 % EN APPRENTISSAGE, 6 % SOUS STATUT SCOLAIRE.

1 sur 3

UN TIERS DES LAURÉAT-ES DU CAP POURSUIT DES ÉTUDES. PRINCIPALEMENT EN 1^{ÈRE} BAC PRO MAIS ÉGALEMENT EN CERTIFICATS DE SPÉCIALISATION, BREVETS PRO, BREVETS TECHNIQUES DES MÉTIERS...

Sources : Ministère de l'Éducation nationale, ONISEP

APRÈS LE CAP, UN BAC PRO ?

Le CAP est perçu comme un diplôme d'insertion professionnelle. Seul un tiers de ses titulaires poursuivent leurs études pour obtenir une qualification plus élevée. La majorité postule en 1^{re} bac pro, d'autres en 2^{de} bac pro.

En LP, ces élèves sont souvent motivé-es, et ont assez peu de difficultés en enseignement pro. Mais, au-delà des difficultés d'affectation post Affelnet sur les places restées vacantes, auxquelles il faudrait remédier, l'abaissement des seuils de dédoublement dans toutes les matières et le renforcement des horaires des enseignements généraux augmenteraient leurs chances de poursuite d'études en LP. ■

POUR UNE FIN DU CCF EN CAP !

Les candidat-es au CAP sous statut scolaire passent toutes leurs épreuves en CCF. Si ce mode de certification peut sécuriser les résultats de certains publics en difficulté, il engendre des disparités dans l'attribution d'un diplôme national reconnaissant un 1^{er} niveau de qualification. Il évite surtout à l'État de déployer les moyens nécessaires à l'acquisition de tous les savoirs et savoir-faire des référentiels. C'est pourquoi le SNUEP-FSU milite pour un accroissement de ces moyens et un retour à des épreuves ponctuelles terminales pour le CAP. ■

QUEL PUBLIC EN CAP ?

Le CAP permet l'accès à un 1^{er} niveau de qualification à des élèves aux parcours scolaires très variés. Mais les PLP enseignant dans ces classes sont confronté-es à de multiples difficultés : élèves allophones avec une maîtrise variable du français, sortant-es d'Ulis, pas toujours intégré-es dans toutes les disciplines au collège, élèves issu-es de 3^{ème} SEGPA et élèves de 3^{ème} Prépa-métier. Face à cela, les collègues sont souvent seul-es : manque de formations CAPPEI et FLS¹, manque d'AESH... Pour aider les élèves allophones non suivi-es en UPE2A, les PLP doivent souvent inventer des solutions. Dans certaines classes, les collègues croulent sous les démarches pour permettre aux élèves à BEP² d'avoir l'adaptation nécessaire à leur réussite scolaire tout en jonglant avec de nombreuses autres problématiques, surtout quand la direction fait miroiter aux élèves la possibilité d'un CAP en 1 an ou en 3 ans dans une classe de CAP 2 ans. Comment organiser 3 programmations différentes et le parcours en 3 ans pour les élèves à BEP ou allophones quand les DHG sont données pour 2 ans de formation et que les classes sont pleines en 1^{ère} et 2^{ème} année ? ■

1. Français langue seconde

2. Besoins éducatifs particuliers

Quel cap pour les CAP ?

Le nombre d'élèves scolarisé-es en CAP augmente, mais pas le nombre de classes. C'est d'abord une évolution interne des établissements : on optimise les capacités, sans toucher aux DHG ni créer de postes. Il faut caser des jeunes déjà en grande fragilité sociale et scolaire, dans des formations subies. Cela ne risque pas de s'améliorer, avec le projet d'interdire le bac pro en cas d'échec au DNB !

Nos élèves cumulent souvent situation de handicap, maîtrise insuffisante du français, détresse économique et difficultés scolaires. Et comme les entreprises

ne les veulent pas, leur seule issue se trouve bien souvent dans nos classes. C'est pourquoi nous devons être exigeant-es pour les jeunes les plus en difficultés, afin de les remettre en situation de réussite, en prévoyant notamment des parcours en trois ans pour certain-es et en multipliant les passerelles pour permettre à davantage d'élèves de poursuivre leurs études. Mais pour y parvenir, davantage de classes doivent ouvrir et des moyens doivent être déployés, entre autres par l'abaissement des seuils de dédoublement. Une vraie ambition s'impose pour ce diplôme. ■



La grille horaire proposée par le SNUEP-FSU

Avec la réforme Blanquer de 2018 et le déploiement des dispositifs tels que la co-intervention et le chef-d'œuvre, les élèves de CAP ont perdu 4 heures de cours par semaine. Le SNUEP-FSU continue de dénoncer cette diminution des heures de cours disciplinaires et porte un autre projet, avec des heures rendues aux disciplines, respectueux du travail des PLP et des spécificités du LP.

CAP	Heures hebdomadaires	Gain / actuel
Enseignement professionnel	14	+ 4
Éco-gestion / Éco-droit	2	
Prévention Santé Environnement	2	+ 1
Français / HG / EMC	4,5	+ 2,5
Maths-Sciences	3,5	+ 2
LV1	2	+ 0,5
Arts Appliqués	2	+ 1
EPS	4	+ 1,5
Total élève	34	+ 3
Effectifs :		
-> enseignement professionnel : 6 élèves maximum		
-> enseignements généraux : 12 élèves maximum, regroupements avec d'autres classes interdits		

FAUT-IL ACCEPTER LA « COLORATION » DES DIPLÔMES ?

Dès septembre 2023, nous évoquons dans notre ACTU' n°135 la tendance à la « coloration » des diplômes de bac professionnel, qui sera généralisée à toutes les Régions académiques à la rentrée 2025.

Cette stratégie vise à donner l'illusion d'une évolution de la carte des formations, en s'alignant sur les besoins locaux du marché du travail. En réalité, elle adapte les formations pour quelques élèves en leur conférant des compétences spécifiques grâce à trois leviers : l'utilisation de supports pédagogiques adaptés, l'ajout de modules spécifiques, la réalisation de stages en milieu professionnel pertinents. Peut-on réellement croire que cela suffira à former des élèves à de nouvelles compétences, alors que les temps de formation et les contenus pédagogiques se sont appauvris ces 15 dernières années ? L'intégration de ces compétences « colorées » réduira inévitablement le temps pour travailler le reste du référentiel et alourdira la charge de travail des enseignant-es qui devront ajuster leurs cours pour répondre à ces nouvelles exigences.

La principale motivation de cette transformation est d'aider les entreprises à économiser sur la formation interne de leurs futur-es employé-es, ce qui leur confère un avantage économique certain. De plus, la création de ce « nouveau label » nécessite moins de ressources humaines pour l'Éducation nationale et ne génère aucun nouveau poste. Les régions économiseront également sur l'achat de matériel, certaines entreprises prêtant ou offrant leurs équipements. Finalement, ces réformes ont surtout réduit les coûts de scolarité pour l'Éducation nationale, guidée par des considérations économiques plutôt que pédagogiques. Il est essentiel de noter que la mise en œuvre de cette coloration dépend du volontariat des équipes pédagogiques et n'est pas obligatoire. ■

Christophe TRISTAN

Bac Pro Maintenance des systèmes de production connectés, Coloration « Industrie Agro-Alimentaire »	INDUSTRIES
Bac Pro Maintenance des véhicules option A Voitures particulières, Coloration « Conseiller commercial secteur Automobile »	MOBILITES
Bac Pro assistance à la gestion des organisations et de leurs activités, Coloration « Administration publique »	SERVICES AUX ENTREPRISES

Source : CREFOP Centre-Val de Loire

OPEN BADGES POUR DES COMPÉTENCES

Le projet Rectec¹ est né en 2016. Financé par l'UE, il se présente comme un outil d'insertion professionnelle des publics peu qualifiés. Il référence 12 compétences transversales, issues du Cadre Européen des Compétences, comme « Agir face à l'imprévu » ou « Communiquer à l'oral ». Plutôt que par une réelle qualification, leur acquisition peut être valorisée par un « Open Badge », qui n'apporte aucune reconnaissance salariale mais serait un moyen de « reprendre confiance » et de valoriser son CV. Ces badges peuvent attester d'une coloration de diplôme ou d'une micro-certification. Déjà utilisés en formation continue, ils se développent en formation initiale. Un projet Rectec pour les plus qualifié-es a été déposé auprès de la Commission européenne. ■

Céline DROAL

1. Reconnaître les Compétences Transversales en lien avec l'Employabilité et les Certifications



© Marie-Caroline Guérin

CERTIFICATION PIX

Généralisée dans l'enseignement scolaire français depuis 3 ans, la plateforme PIX évalue, développe et certifie les compétences numériques tout au long de la vie. Cette certification désormais obligatoire pour les élèves en fin de cycle terminal de la voie professionnelle met cependant en lumière plusieurs failles dans son fonctionnement. Tout d'abord, elle repose majoritairement sur une autoformation des élèves, parfois encadrés par des enseignant-es. Mais n'avons-nous pas déjà constaté, lors des confinements, l'ampleur des inégalités liées à l'accès et à l'usage du numérique ? Ces disparités risquent d'avoir des conséquences graves, notamment pour la poursuite d'études, puisque le score et le niveau obtenus sont automatiquement transmis à Parcoursup. Ensuite, afin de respecter le calendrier qui leur est imposé, les établissements sont contraints de dégager un créneau pour organiser la passation de la certification au milieu des stages et de Parcoursup. Cette organisation complexe reporte encore une fois la charge sur les enseignant-es, qui doivent surveiller les différentes étapes de la certification au détriment du temps d'enseignement. Et gare à celles et ceux qui montreraient des compétences en informatique et se verraient ainsi rapidement assignés à cette tâche supplémentaire ! Enfin, l'inscription de la certification PIX au répertoire spécifique de France Compétences alimente une concurrence directe avec les diplômes traditionnels, fragilisant leur valeur et leur reconnaissance. ■

Rafikha BETTAYEB

RETRAITE PROGRESSIVE : GAGNER DES DROITS

La funeste réforme des retraites de 2023 a pour seule avancée d'accorder aux fonctionnaires le droit à la retraite progressive. Elle est accessible si vous êtes à 2 ans maximum de l'âge légal de départ et que vous avez cotisé au moins 150 trimestres. Il faut avoir une quotité de travail comprise entre 50 % et 90 %. Votre salaire correspond à votre quotité de travail et au montant de votre pension avec les droits acquis. Si la retraite progressive permet une fin de carrière allégée, elle entraîne cependant une diminution du salaire et de la pension. Pour que toutes et tous finissent leur carrière sans épuisement, elle doit aussi être un droit, ce que le ministère refuse. Le SNUEP-FSU exige toujours le retour de la cessation progressive d'activité dès 55 ans avec maintien total du traitement et des cotisations retraites. ■

Pascal MICHELON

AVANCÉE POUR LES NON-TITULAIRES

La subrogation entrera en application en juillet 2026 pour les agent-es non-titulaires. En quoi consiste-t-elle? En cas d'arrêt maladie, maternité, paternité, adoption, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la rémunération est maintenue par le rectorat à hauteur des indemnités journalières. En conséquence, les trop-perçus seront plus rares, et la stabilité financière des non-titulaires améliorée. Les trop-perçus conduisent parfois à des situations délicates puisque des prélèvements sur salaire s'effectuent les mois suivants, précarisant davantage les contractuel-les. À cela s'ajoutent des effets plus insidieux, telle l'augmentation artificielle du quotient familial sur une année, pénalisant l'agent-e pour l'accès à certaines prestations CAF par exemple, ce que le SNUEP-FSU a toujours dénoncé. ■

Coralie RAVEAU

1. Décret 2024-641 du 27 juin 2024

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RH

APOLOGIE DE LA CARRIÈRE AU MÉRITE

Dans des conditions laissant peu de place aux discussions, le ministère a décidé de mettre à jour les lignes directrices de gestion (LDG) des carrières pour les ajuster avec les nouveautés réglementaires.

La FSU a proposé des améliorations significatives pour les changements de grades et leur transparence afin d'éviter la défiance envers l'administration. Nous exigeons ainsi que les barres et modalités de classement soient données aux agent-es. Depuis la loi TFP¹ de 2019, la plupart des académies refusent toute communication sur le sujet, se contentant de la publication du tableau de promotion. Pour l'accès à la hors-classe, la FSU demande que les collègues n'ayant pas eu de RDV de carrière puissent former un recours sur l'avis pérenne et que le barème évolue pour rendre automatique le passage dès le début du 11^e échelon. Concernant l'accès à la classe exceptionnelle, la FSU a dénoncé l'arbitraire, l'opacité et le blocage des collègues au 7^e échelon de la hors-classe jusqu'à la fin de leur carrière. Pour résoudre cela, le SNUEP-FSU exige un tableau d'avancement calqué sur celui de la hors-classe

avec une priorité pour l'ancienneté afin que l'ensemble des collègues éligibles y accèdent avant la retraite, supprimant ainsi le passage au pseudo mérite. Nous revendiquons l'alignement du taux de promotions sur celui du 1^{er} degré afin qu'il passe de 9 à 29 % et exigeons que l'égalité F/H soit respectée dans toutes les académies. Pour les collègues précédemment éligibles dans l'ancien vivier 1, le ministère reste flou. Une discrimination envers les plus anciennes qui relevaient du vivier 2, et risquent de pas être pris-e en considération, est à craindre.

Le SNUEP-FSU continue de porter son mandat pour une grille d'avancement unique sans barrière, au rythme le plus rapide et permettant de terminer une carrière à l'indice le plus élevé du corps des PLP et CPE. ■

Pascal MICHELON

1. Loi de transformation de la fonction publique

PSC : PLUS COMPLIQUÉ QU'ANNONCÉ !



© Marie-Caroline Guérin

Après un an de négociations entre les organisations syndicales et les trois ministères de la Fonction publique sur la protection sociale complémentaire, les textes initiaux ont évolué vers une couverture mieux-disante et un accord a finalement été signé le 8 avril 2024. Mais si, initialement, la PSC devait se mettre en place au 1^{er} janvier 2025, le calendrier est reporté au printemps 2026 car l'organisme, choisi par l'employeur, n'est tou-

jours pas déterminé. Tou-tes les agent-es de l'Éducation nationale devront adhérer à ce régime collectif en santé sauf s'ils ou elles sont couvert-es par la mutuelle de leur conjoint-e. Le ministère financera la moitié de la cotisation d'équilibre, donc la participation de l'État passera des 15 € actuels à environ 40 €. ■

Muriel BILLAUX

Économies sur le dos des non-titulaires

Alors que l'absence de budget 2025 accaparait toute l'attention en décembre, le budget 2024 se révélait insuffisant pour de nombreuses académies. Des rectorats n'ont pas renouvelé les CDD d'agent-es effectuant des remplacements, et leur ont imposé une mise au chômage forcée pour les fêtes, en attendant d'éventuels nouveaux contrats en janvier, une fois les prochains budgets connus. Si la médiatisation a forcé le ministère à donner la consigne de réembaucher, les recrutements n'ont pas couvert tous les besoins. Cette nouvelle crise confirme le plan social non avoué que mène le ministère, profitant du développement de la précarité dans le service public de l'Éducation nationale

pour faire de nouvelles économies. L'absence d'enseignant-es ne relève pas d'un prétendu « absentéisme » mais bien d'un manque criant de budget pour recruter et rémunérer. Les choix politiques et budgétaires de ces derniers mois et dernières années privent les élèves de centaines d'heures de cours, et éloignent les collègues en CDD de l'accès au CDI mais aussi de la titularisation. Conforté par cette situation dans son exigence de recrutement de fonctionnaires, le SNUEP-FSU l'a dénoncée, et revendique un plan de titularisation des non-titulaires, notamment via un concours réservé, pour en finir avec la précarité. ■

Axel BENOIST

BARÈMES INTER 2025 : VÉRIFICATION ET RECOURS

Vous avez participé au mouvement INTER et renvoyé votre confirmation de demande de mutation. À partir de mi-janvier, vérifiez les dates auprès de votre rectorat : les barèmes retenus pour vos vœux de mutation seront affichés sur SIAM. Il est absolument impératif d'aller les vérifier car des erreurs sont possibles. En effet, le rectorat peut ne pas prendre en compte des modifications que vous auriez faites sur votre confirmation de mutation malgré les justificatifs fournis (rapprochement de conjoint suite à un PACS récent par exemple). Il faut alors faire un recours afin de faire valoir vos droits et corriger les barèmes retenus. Contactez les représentant-es du SNUEP-FSU de votre académie afin d'être accompagné-e pour déposer votre recours. Passé le 30 janvier, plus de recours possible. Les barèmes définitifs seront affichés sur SIAM le 31 janvier. ■

Frédéric ALLÈGRE

RÉSULTATS INTER 2025

Les résultats du mouvement inter académique seront publiés le 12 mars 2025. Vous serez prévenu-e du résultat par mail sur la messagerie i-Prof.

En cas de non-satisfaction de votre demande de mutation (pas de mutation, mutation en extension, mutation autre que sur le premier vœu), vous pourrez formuler un recours sur la plateforme nationale Colibris. Une permanence sera assurée au SNUEP-FSU national du 11 au 14 mars 2025 afin de répondre aux questions concernant votre résultat et de vous aider dans une éventuelle demande de recours.



N'hésitez pas à prendre contact avec nos commissaires paritaires nationaux afin d'être conseillé-e

et accompagné-e dans vos démarches. Pour nous contacter : capn@snupef.fr ou 01 45 65 02 56 ■

Frédéric ALLÈGRE

LE CHIFFRE CLÉ

2,2 %

CONSÉQUENCE DE LA CENSURE, LA REVALORISATION DES PENSIONS EST FINALEMENT DE 2,2 % DÈS

JANVIER 2025 AU LIEU DES 0,8 % PRÉVUS AVEC COMPENSATION DE L'INFLATION EN JUILLET POUR LES SEULES PENSIONS INFÉRIEURES AU SMIC.

F3SCT MINISTÉRIELLE Peu d'avancées sur la santé des personnels

La première F3SCT¹ ministérielle de 2024 s'est tenue le 11 décembre seulement. Pourtant, les sujets importants à traiter dans cette instance sont nombreux, complexes et n'avancent pas suffisamment au vu des enjeux de santé des personnels.

Malgré une demande syndicale unitaire, le Directeur général des ressources humaines n'était pas présent. Les représentant-es des personnels ont pourtant besoin, même si le travail avec les services est globalement constructif, d'avoir un interlocuteur qui puisse répondre aux interpellations et prendre des décisions. Le ministère ne ferait-il que peu de cas de la santé de ses personnels ? À l'ordre du jour, le bilan de l'enquête



© Isabelle Laufenburger

amiante menée auprès de tous les établissements, qui fera l'objet d'un travail régulier avec un plan d'action et d'autres réunions ; le bilan de la mise en œuvre du dispositif SST ; le bilan Accidents du Travail et Maladies Professionnelles qui montre bien que le vieillissement des personnels accentue accidents de travail et maladies professionnelles ; enfin, un projet de fiche VDHAAS pour diffusion à tous les personnels. ■

Muriel BILLAUX

1. Formation spécialisée Santé, sécurité et conditions de travail

DISCRIMINATIONS ET VIOLENCES EN ENTREPRISE : UN ENJEU SYNDICAL

Les entreprises et lieux de PFMP où nos élèves sont formé-es peuvent être le cadre de violences. Ces violences peuvent s'exercer, entre autres, sur les élèves racisé-es, les filles ou les élèves en situation de handicap. Si, seul-es, nous ne pouvons les éradiquer, notre action contribue à leur disparition.



© Marie-Caroline Guérin

Être victime de discrimination est le fait de subir un traitement inégal, de manière intentionnelle ou non, en raison de son origine étrangère, de sa couleur de peau, de sa « race ».

On pourrait a priori dire que cela ne concerne pas les PFMP et que les enseignant-es, les DDFPT et maintenant les référent-es BDE font leur maximum pour aider, selon les mêmes critères, chacun-e de nos élèves

à trouver un lieu de stage. La réalité est plus complexe, car le sujet des discriminations ethno-raciales est souvent occulté ou non formulé.

UN SUJET TABOU ?

Un seul rapport de l'Inspection générale de l'Éducation nationale, remontant à l'an 2000, s'est penché sur les discriminations en stage. Ce rapport n'a jamais été publié, mais il a fuité dans la presse. À l'époque, cette enquête estimait qu'entre 30 et 50 % des jeunes issu-es de l'immigration subissaient de la discrimination dans l'accès aux stages. Un phénomène suffisamment massif pour qu'on s'y intéresse.

Le Ministère avait alors diffusé une circulaire (le 26 juin 2000) afin de « protéger les élèves d'éventuelles pratiques discriminatoires à l'entrée et en période de formation en entreprise ».

Ne s'est ajoutée que la loi du 16 novembre 2021, rappelant que toute discrimination faite à l'entrée ou pendant le stage est pénalement répréhensible.

Depuis, à part des études scientifiques, des travaux, réalisés par des sociologues notamment et quelques sondages publiés dans la presse, le sujet reste encore tabou. Certes,

« LES ENQUÊTES CONVERGENT D'AILLEURS SUR LE FAIT QUE LES ÉLÈVES DÉNONCENT PEU LA DISCRIMINATION, AU REGARD D'UNE EXPÉRIENCE COURANTE ET RÉPÉTÉE. »

la loi du 10 juillet 2024 précise que « les élèves doivent normalement évaluer la qualité de l'accueil qui leur a été accordé, et ce lors de chacune de leur PFMP », mais le racisme soupçonné est très rarement démontrable comme la sélection masquée sur l'origine sociale. Les enquêtes convergent d'ailleurs sur le fait que les élèves dénoncent peu la discrimination, au regard d'une expérience courante et répétée.

AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS RACISTES EN PFMP

Les élèves peuvent ainsi être confronté-es durant leurs PFMP à des situations de discrimination, prenant place parmi une multitude de micro-illégalités (racisme, harcèlement, travail gratuit, stages déqualifiants...). Pourtant, le vrai problème est souvent nié, la faute simplement rejetée sur l'autre. Une des stratégies mises en place par les collectivités pour réduire ces dérives est de promouvoir des entreprises « jugées accueillantes à la diversité », au risque de se satisfaire d'une forme de sous-marché des stages. C'est une façon pour les employeurs de dire qu'ils se préoccupent de « l'intégration ». La communauté éducative dans son ensemble entre aussi dans ce jeu de dupes pour ne pas perdre des lieux d'accueil. Tant que le déni et les accommodements seront de mise, les risques discriminatoires resteront importants. ■

Olivier BAUDOUIN

QUE FAIRE QUAND ON EST TÉMOIN ?

Face à ce type de situation, il est impératif de s'en remettre à la loi, d'abord en la rappelant. La hiérarchie doit être avertie par voie écrite. Il est également possible de saisir le Défenseur des droits. Il est toujours bon de rappeler que tout fonctionnaire témoin d'un crime ou d'un délit doit en avertir « sans délai » le procureur de la République. Cette obligation est évidemment valable pour le délit de racisme. À ces procédures juridiques peuvent s'ajouter des actions auprès des élèves, des collègues, des parents, notamment au sein des instances de l'établissement, et des actions en collaboration avec des associations ou organismes. ■

Ludwig RUAULT

SEXISME AU TRAVAIL

L'ENTREPRISE, TERRAIN DE LUTTES FÉMINISTES

Les violences sexistes et sexuelles (VSS) ne sont pas absentes des entreprises. Nous devons prendre la mesure des difficultés auxquelles sont soumises nos élèves et revendiquer des actions d'ampleur.

NOS ÉLÈVES VICTIMES DE VSS

Malgré la législation en vigueur, le monde du travail reste un lieu où s'exercent massivement les violences sexistes et sexuelles. Le manque de moyens dédiés à la prévention, à l'écoute et à l'accompagnement des victimes garantit, trop souvent encore, l'impunité des agresseurs et favorise la persistance des violences. Les personnes en situation de vulnérabilité financière ou en lien de subordination sont surreprésentées parmi les victimes. Toutes les études convergent pour dénoncer le fait que les stagiaires et les apprenties, du fait de leur âge, de leur double lien contractuel école – travail, font partie des populations les plus durement touchées par les violences sexistes et sexuelles.

« LES STAGIAIRES ET LES APPRENTIES, DU FAIT DE LEUR ÂGE, DE LEUR DOUBLE LIEN CONTRACTUEL ÉCOLE – TRAVAIL, FONT PARTIE DES POPULATIONS LES PLUS DUREMENT TOUCHÉES PAR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES. »

ENGAGEONS-NOUS CONTRE LES VSS

Les PLP sont confronté-es à des paroles de jeunes élèves, souvent mineures, vic-

times de violences sexistes et sexuelles durant leurs périodes de stages, alors qu'à ce sujet, une intolérable omerta demeure. Pourtant, la tendance est d'imposer aux élèves toujours plus de stages et moins d'école. Si ce choix politique pose problème pour la jeunesse scolarisée dans les lycées professionnels en termes de scolarité et de perspective d'avenir, il présente aussi le risque d'aggraver cette mise en danger pour les filles. Pour le SNUEP-FSU, l'école offre un cadre plus protecteur et c'est

de plus et mieux d'école dont ont besoin nos élèves et notamment les filles. L'Éducation nationale serait bien inspirée d'obliger les entreprises accueillant les jeunes à des actions fortes de prévention et de protection pour leur garantir la sécurité des lieux d'accueil, en particulier dans les secteurs peu ouverts à la mixité. ■

Sigrid GÉRARDIN

VESTIAIRES POUR FILLES

Pour les femmes, l'accès à des vestiaires indépendants et dignes dans les entreprises est non seulement un enjeu d'équité, mais aussi et surtout de respect de l'intimité.

L'article R4228-1 du Code du travail stipule que des vestiaires doivent être mis à disposition des salarié-es, prenant en compte la nécessité de séparer les vestiaires par sexe pour la sécurité et l'intimité de chacun-e. Cependant, dans bon nombre d'entreprises, notamment du secteur industriel, les vestiaires restent mixtes et ne sont pas adaptés aux femmes. Nos élèves filles se trouvent démunies face à ce manque d'un lieu approprié.

Il est important d'aborder ce sujet avec les élèves et de les informer de leurs droits. Il faut surtout faire en sorte que les entreprises respectent la réglementation pour assurer le bien-être et la sécurité de nos élèves. Rappelons que seule la formation initiale permet de protéger les élèves et leurs droits. ■

ENVIRONNEMENT SEXISTE EN ENTREPRISE

Le sexisme est pernicieux. Les remarques sous couvert de blagues « Tu peux passer un coup de balai, ça tu sais faire », les propos faussement gentils « Tiens, elle te va bien cette tenue », les regards appuyés sont autant d'attitudes et de propos caractéristiques et qui peuvent plonger nos élèves dans le désarroi, l'angoisse et le mal-être. Informer les élèves de leurs droits, recueillir leur parole, les défendre est important. Mais seule une politique de tolérance zéro permettra de combattre le sexisme au travail. Il faut une volonté collective pour remettre en question les structures établies et mettre en place des politiques concrètes de lutte contre les inégalités de genre. Seule une action collective déterminée assurera un environnement du travail inclusif et égalitaire. ■

Emmanuelle CAZACH

HANDICAP ET DISCRIMINATION EN PFMP

Depuis la loi « pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées », les LP accueillent de plus en plus de lycéen-nes en situation de handicap. Or, en plus de l'inclusion scolaire, les PLP doivent prendre en compte les PFMP. Confronté-es au monde

du travail, nos élèves en situation de handicap sont surexposé-es aux discriminations (1/3 des saisies au Défenseur des droits) et souvent cantonné-és à des travaux pénibles (Dares, 2024). Quant aux femmes en situation de handicap, elles sont, en proportion, deux fois plus victimes de VSS (DRES, 2020).

À cet égard, les PLP doivent porter une attention toute particulière à ces élèves pour s'assurer qu'ils/elles soient protégé-es contre toutes formes de discriminations ou de violences au sein des entreprises. ■

Cyril LE HENANFF



© Marie-Caroline Guérin

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - 1 bis rue Wiener 75020 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 225 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 - BPCF - Société anonyme à directeur et conseil de surveillance capital de 197 856 880,00 € - Siège social : 7, promenade Germaine Sablon 75013 PARIS - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit photo : © Roman Jehanno - Conception : Merci à Marie-Elisabeth, infirmière anesthésiste - IADE/Mark, professeur d'EPS, Marie-Elisabeth, infirmière anesthésiste, Pierrick, Responsable énergie, Aurélie, Commandant de police d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

**COMME NOUS,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE
LA FONCTION PUBLIQUE !**

Mark, Marie-Elisabeth, Pierrick, Aurélie, agents de la Fonction publique