

# Conférence de presse du SNES-FSU

**RENTÉE 2019 :  
L'ÉPREUVE DE LA RÉALITÉ**

Jeudi 29 août 2019 – 10 heures



**Le SNES, pour agir ensemble**



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

## **Introduction**

## **Introduction-synthèse**

### **1 Effectifs élèves - emplois**

### **2 Collège**

### **3 Lycée, bac, parcoursup**

### **4 Inclusion**

### **5 Orientation - formation**

### **6 Recrutements et formation des enseignants**

### **7 Rémunérations**

### **8 Fonction publique - contractuels**

### **9 Retraites**

### **10 Psychologues de l'Éducation nationale**

### **11 Vie scolaire**

## **Annexe Qui contacter au SNES-FSU ?**



### L'épreuve de la réalité

*Le décalage  
entre les  
discours et  
la réalité des  
établissements  
scolaires met  
nos collègues  
en colère*

**F**inies posture martiale, promesses de sanctions pour les correcteurs du bac en grève et accusations de prise d'otages et place à l'apaisement ? On aimerait y croire.

Quel apaisement quand le ministre resté longtemps silencieux sur les salaires en berne des personnels, fait, opportunément, des annonces tonitruantes et surtout peu crédibles ? quand le projet de réforme des retraites les pénalise à ce point ? quand les contraintes budgétaires pèsent lourdement sur l'accueil des élèves et les conditions de travail ?

Les annonces de dernière minute du ministre d'une augmentation de 300 euros sont bien en deçà de la nécessaire revalorisation des salaires. La réalité est que cette soi-disant augmentation n'est que la conséquence de mesures actées sous le précédent gouvernement et en faveur desquelles le SNES-FSU s'était pleinement impliqué.

Le décalage entre des discours qui se veulent rassurants et la réalité des établissements scolaires met nos collègues en colère.

La réalité du collège, **ce sont 35 600 élèves de plus alors que 2 650 emplois disparaissent** dans le second degré. Ce sont les dispositifs qui s'empilent et réduisent le temps d'enseignement.

Quand le ministre déclare en cette rentrée porter une attention particulière aux phénomènes de violence, près d'un an après le fait divers qui avait secoué la communauté scolaire et entraîné le #PasDeVague, il ne dit rien de la réalité des équipes de vie scolaire : **le manque de personnel est criant**. Il ne semble pas considérer non plus la réalité pour les Psy-ÉN, trop peu nombreux et menacés dans leurs missions.

Interrogé sur les inégalités entre les établissements que risque d'entraîner le contrôle continu au baccalauréat, le ministre répond par le renvoi aux inégalités territoriales et ose même affirmer que le nouveau baccalauréat désavantage les établissements les plus favorisés !

**La réalité de la réforme du lycée, c'est la transformation de l'établissement en centre d'examen permanent**, dont la réputation devient l'étalon du nouveau baccalauréat ; ce sont **de redoutables questions d'organisation pour les établissements et d'égalité pour les élèves** ; ce sont les difficultés des collègues à mettre en œuvre de nouveaux programmes qui posent souvent problème.

La réalité, c'est le **manque d'attractivité** de nos métiers révélé par la **crise de recrutement** et renforcé par la faiblesse des rémunérations.

**La lutte contre les inégalités sociales et scolaires devrait être centrale en cette rentrée.** C'est une préoccupation permanente du SNES-FSU qui y voit non seulement une injustice majeure mais une explication des dysfonctionnements du système scolaire. Collège, lycée, éducation prioritaire, inclusion, orientation... salaires, retraites...

Le SNES-FSU aborde cette rentrée avec combativité, encouragé par les mobilisations de l'an dernier et la certitude que les collègues ne voudront pas en rester là.

⇒ ⇒ *La réalité de la réforme du lycée, c'est la transformation de l'établissement en centre d'examen permanent*



**Le SNES, pour agir ensemble**



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**



## L'épreuve de la réalité

- **+ 34 061 élèves** dans les collèges et les lycées à la rentrée 2019 (fiche 1)
- **- 2 650 emplois** d'enseignants de second degré (fiche 1)
- **+ 35 670 élèves** au collège (fiche 2)
- Un tronc commun en Seconde réduit à **26,5 heures** par la réforme (fiche 3)
- Au 17 juillet 2018, **26,75 % des candidats sur parcoursup** n'avaient pas trouvé leur formation, chiffre non communiqué en 2019 (fiche 3)
- En 2017, **140 000 élèves en situation de handicap scolarisés** dans le second degré en milieu ordinaire soit 2,5 % des élèves (fiche 4)
- Création de **4 500 emplois** d'AESH + **6 400** par transformation de CUI (fiche 4)
- **748 €** net mensuel : rémunération d'un AESH débutant pour 24 heures de travail par semaine (fiche 4)
- **- 400 postes** offerts aux concours externes du second degré général et technologique (- 3,32 %) qui font suite à la baisse de 20 % l'an dernier (fiche 6)
- **- 7,2 % d'inscrits** aux concours (fiche 6)
- **- 646 stagiaires** affectés dans le second degré (hors PLP et EPS) (fiche 6)
- **- 525 € (- 23 %)** : la perte mensuelle sur la pension d'un retraité ayant cumulé 40 années de carrière induite par la réforme des retraites (fiche 9)
- **- 50 %** du nombre de postes de Psy-ÉN mis au concours (fiche 10)
- **0 emploi de CPE** créé pour 2019-20 (fiche 11)





**Moins de profs, plus d'élèves**  
**= dégradation**

**Environ 90 000 élèves supplémentaires attendus sur 3 ans**  
**2019 : + 34 061 • 2020 : + 27 800 • 2021 : + 30 000**

## UN CONTEXTE DE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE

La note de la DEPP n° 19.06 de mars 2019 confirme une nouvelle fois que les effectifs du second degré vont augmenter à chaque rentrée scolaire entre 2019 et 2023.

### Hausse marquée dans les collèges

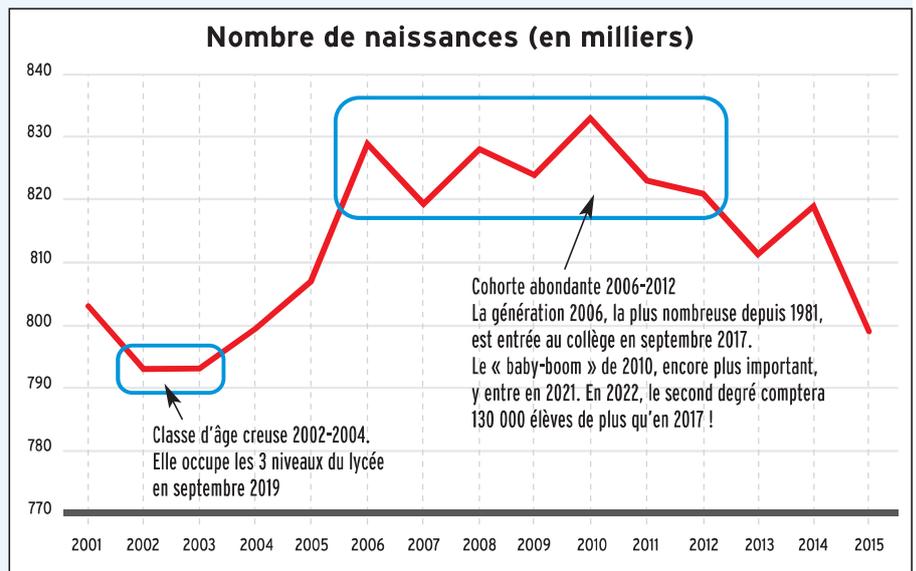
**2019 : + 35 670 (+ 1,1 %)** dont 10 800 en Sixième.

**2020 : + 19 400**

### Stabilisation dans les lycées GT

à la rentrée 2019 et hausse modérée dès 2020 (de l'ordre de 500 élèves supplémentaires).

**Nouveau record en lycée GT** annoncé par la DEPP pour 2023 : 1 677 000 élèves.



## LA RENTRÉE DANS LA VRAIE VIE : QUELQUES ILLUSTRATIONS DES DÉGRADATIONS

Le ministre avait tenté de dissimuler la suppression de 2 650 emplois pour la rentrée 2019 mais, sur le terrain, les conséquences des suppressions sont bien réelles.

### → Sous-estimations des suppressions de postes

**Versailles** : affichage MEN\* + 141 ETP / réalité\*\* - 43 postes (**différence de - 184**).

**Lille** : affichage MEN\* - 149 ETP / réalité\*\* - 287 postes (**différence de - 138**).

\* CTM déc. 2018

\*\* CTA mars

## → Détérioration flagrante des conditions d'accueil des élèves

**Grenoble** : 78 suppressions d'emplois à répartir sur 80 lycées avec 211 élèves en plus, soit **un poste supprimé tous les 2,7 élèves supplémentaires**.

## → Seuils d'ouverture de classe en augmentation

**Toulouse** : le nombre de divisions en lycée est calculé sur la base de 36 élèves par classe.

**Meuse** : dans les collèges « ordinaires », ce sera 30 minimum, 25 dans les collèges REP.

## → Recul de l'offre de formation

**Moselle** : hors REP+, disparition totale cette année du critère « *fragilité sociale* » pour abonder les dotations en heures des collèges.

**Meuse** : l'italien et le latin sont en voie de disparition. Des groupes de théâtre et des sections euro disparaissent.

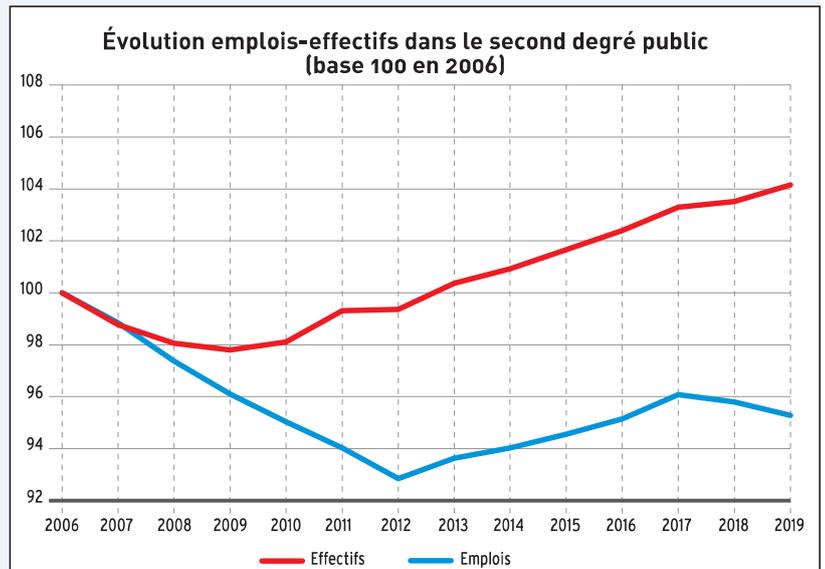
**Meurthe-et-Moselle**, pour la première fois, il n'y a plus d'heures affectées pour les projets particuliers, même pour les ULIS.

**Savoie** : disparition de l'option latin a disparu dans 1/3 des collèges.

## → Des enseignants pressurés

**Le ministre alourdit encore la charge de travail des personnels** en leur imposant davantage d'heures supplémentaires au mépris de la charge de travail, de la fatigue et au risque d'une perte de sens professionnel (décret sur les 2 HSA non refusables).

- **Tarn-et-Garonne** : le volume d'HSA en collège bondit de 20 %, même en REP+ ;
- **Metz** : plus 48 % d'HSA au collège des Hauts de Blémont ;
- **Moselle** : plus 60 % au collège Jules-Ferry de Woippy.



## CONCLUSIONS

1. **Au-delà des choix idéologiques**, la précipitation du gouvernement dans la mise en œuvre de la réforme du lycée en Seconde et en Première la même année vise aussi à profiter de **l'effet d'aubaine de la classe d'âge creuse 2002-2004** avant l'arrivée de générations pléthoriques (*cf.* graphique au recto).
2. **La gestion de la pénurie de moyens** est renvoyée à l'autonomie des établissements, au détriment des élèves. L'offre de formation s'amointrit alors que collèges et lycées sont, pour beaucoup d'élèves, les principaux lieux de rencontre avec le savoir et la culture. **Le service public est affaibli.**
3. **Alors que le nombre d'élèves à accueillir dans le second degré augmente**, le ministère, ne souhaitant pas s'attaquer réellement à la crise du recrutement et aux besoins éducatifs de toute la population du pays, tente d'invisibiliser la détérioration du service public d'éducation en faisant travailler plus les professeurs (possibilité d'imposer 2 heures supplémentaires) et en menant des réformes qui permettent d'économiser des moyens.



## Un collège au bord de l'implosion

Élèves supplémentaires, moyens insuffisants, inclusion non financée, empilement de dispositifs, réforme de l'éducation prioritaire... : **les conditions d'études et de travail en collège ne cessent de se dégrader.**

### LA CROISSANCE DES EFFECTIFS S'ACCÉLÈRE

Alors que le collège est fortement touché par les suppressions de postes, il devra faire face à la crête de la vague démographique avec **35 670 élèves supplémentaires à la rentrée 2019.**

Les classes seront encore plus surchargées et la pression pour prendre davantage de classes, *via* des heures supplémentaires, augmente.

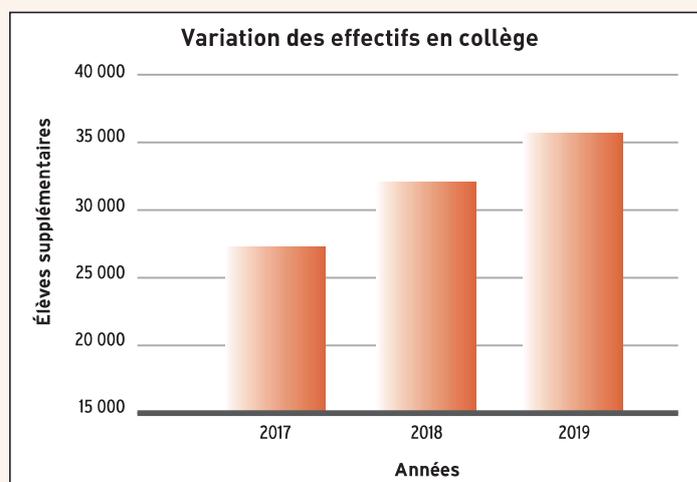
Du fait de l'autonomie des établissements, les enseignements facultatifs, les groupes, les dédoublements deviennent les variables d'ajustement des baisses de moyens, aggravant les conditions d'études des élèves et empêchant qu'une diversité d'enseignements soit offerte à tous les élèves.

### QUEL IMPACT DE LA « LOI BLANQUER » SUR LES COLLÈGES ?

La loi « pour une école de la confiance » crée des établissements publics locaux d'enseignement internationaux (EPLI), réservés en priorité à des élèves bilingues, de l'école au lycée.

Malgré l'abandon de l'article sur les établissements publics locaux d'enseignement des savoirs fondamentaux (EPLSF), l'« **École du socle** » a le vent en poupe au ministère. Deux rapports de l'inspection générale plutôt favorables ont été publiés cet été<sup>(1)</sup>. L'un d'eux décrit les fortes réticences des personnels mais recommande une réglementation adaptée à ces établissements, quant à l'autre, il préconise

⇒ Enseignements facultatifs, groupes, dédoublements : variables d'ajustement des baisses de moyens



(1) Rapport du GEE sur les expérimentations des écoles du socle (A. Burban et H. Schmidt) et rapport sur « la gouvernance du premier degré » (H. Schmidt et M. Welter).

la **création d'un corps unique de professeurs de l' « École du socle »**. Déjà, des collèges ruraux ou en REP+ hébergent des classes de CM1/2 ou développent des classes de cycle 3 (CM1/2- Sixième), avec, souvent, un projet d'échanges de service premier-second degré. Ces « Écoles du socle » sont le plus souvent **imposées aux personnels** sans l'aval des conseils d'administration. Elles répondent davantage au manque d'enseignants et au besoin d'économies qu'à une volonté d'ambition pour les élèves.

Enfin un des articles de la loi permet d'élargir tout type d'expérimentations, notamment sur l'organisation et les horaires des enseignements, contribuant ainsi à déréglementer davantage au mépris de l'unité du service public.



*Les « Écoles du socle » répondent davantage à un manque criant d'enseignants*

## QUAND ALLONS-NOUS POUVOIR ENSEIGNER ?

**Pour pallier le manque de Psy-ÉN**, des « heures dédiées » et des dispositifs s'empilent. Inscrites sur les horaires existants, les 12 h en Quatrième et 36 h en Troisième consacrées à l' « accompagnement à l'orientation » s'ajoutent aux 10 h dédiées à la lutte contre le harcèlement, au « quart d'heure lecture », à l'expérimentation « éloquence »... **autant de dispositifs qui empiètent sur les temps d'enseignement.**

## LE NAUFRAGE DE L'ÉVALUATION

**Les évaluations nationales de Sixième ne permettent pas un meilleur accompagnement des élèves** car les bilans sont inexploitable. Les équipes enseignantes continuent de subir de multiples pressions et injonctions hiérarchiques pour abandonner les notes. Le livret scolaire (LSUN) et des bilans de fin de cycle illisibles brouillent la communication avec les élèves et leurs parents.

## ÉDUCATION PRIORITAIRE : VERS UN DÉTRICOTAGE ?

Le SNES-FSU attend toujours la publication du rapport Azéma-Mathiot sur l'Éducation prioritaire et la ruralité. La révision prévue en 2019 de la carte de l'Éducation prioritaire a été repoussée par le ministère à la rentrée 2020. Le ministre a annoncé sa volonté de changer de paradigme, les premières annonces font craindre un **rétrécissement de l'Éducation prioritaire aux seuls REP+ actuels**, renvoyant à l'échelon académique la carte des quelques 700 collèges REP avec le risque de leur délabélisation progressive. **Les « cités éducatives »**, dont la liste a été publiée en mai en se basant sur les quartiers prioritaires de la politique de la ville, doivent être mises en œuvre. Pilotées par les principaux de collège, elles concernent les collèges, écoles et les autres infrastructures culturelles et sportives des communes. Des structures favorisant les formations par l'apprentissage annoncent la signature de partenariats avec des « cités éducatives », sans que les personnels et les conseils d'administration soient au courant. L'ensemble fait **craindre un manque d'ambition pour les élèves de ces établissements.**

## TROISIÈME « PRÉPA-MÉTIER »

La Troisième « prépa-métiers » remplace la Troisième « prépa-pro », formule régressive **visant à aiguiller davantage les élèves vers l'apprentissage**, dont les méfaits sont bien connus pour cette tranche d'âge (discrimination, ségrégation...).



**Le SNES, pour agir ensemble**



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**



## Lycée Blanquer :

## le choix de la désorganisation

Les réformes du lycée et du bac imposées par le ministre Blanquer entrent en vigueur à cette rentrée et concernent les classes de Seconde et de Première. Les principaux textes de la réforme ont été publiés au *BO* n° 29 du 19 juillet 2018, mais ont été complétés au cours de l'année puis au cœur de l'été, pour colmater les brèches d'un édifice plus que branlant.

### CLASSE DE SECONDE : LA PEAU DE CHAGRIN

En Seconde, la réforme impose un tronc commun réduit à 26,5 heures. L'enveloppe de 12 h par semaine et par division ne permet pas de financer à la fois les options, les groupes à effectifs réduits et l'accompagnement personnalisé. **Mises en concurrence avec d'autres dispositifs, les options (langues, arts ou technologiques) risquent de disparaître.** Rien ne garantit que les élèves pourront bénéficier de l'accompagnement personnalisé.

### LA PREMIÈRE : LE PRINCIPE D'INCERTITUDE

« *Faites comme il vous plaît* » assène la communication ministérielle ! En réalité, les choix d'orientation sont largement contraints par :

- une offre d'enseignements très inégale d'un lycée à l'autre ;
- des contraintes d'emploi du temps et de places disponibles ;
- des « attendus » de l'enseignement supérieur **qui servent à trier les candidats.**

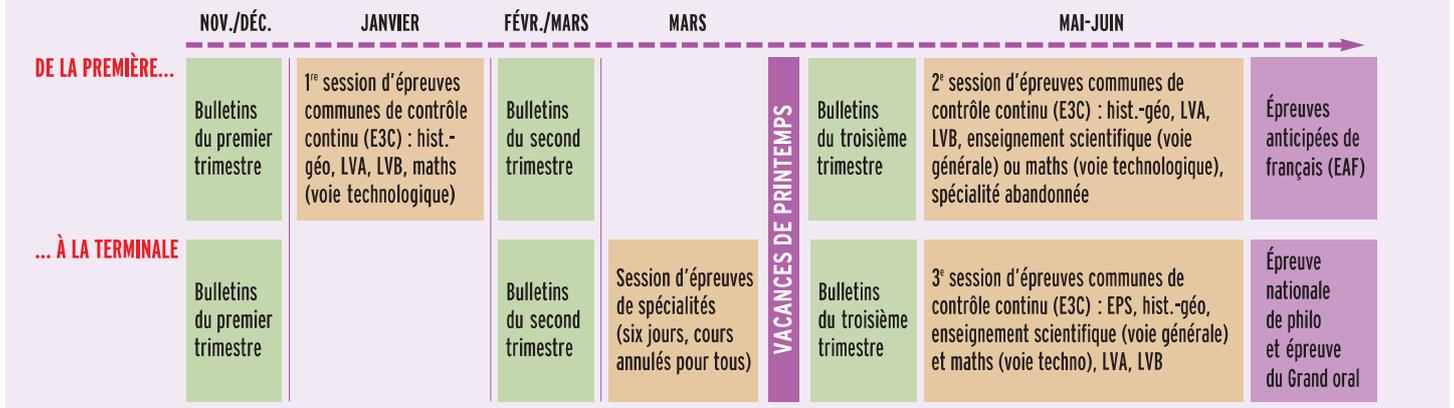
En juillet, l'organisation des enseignements dans certains lycées n'était toujours pas arrêtée. La rentrée risque donc de réserver de bien mauvaises surprises : enseignements affichés ouverts en juin mais supprimés en septembre, emplois du temps inopérants, multiplication des compléments de service pour les enseignants...

### LE LYCÉE TECHNOLOGIQUE

Les séries technologiques, maintenues sur le papier, perdent en attractivité. En STI2D, des classes disparaissent. Les attendus du Supérieur font perdre de l'intérêt aux parcours technologiques pour certaines poursuites d'études, à l'image des IFSI (école d'infirmière) où le recrutement de bacheliers ST2S s'écroule. Les formations technologiques qui permettent des parcours de réussite pour des jeunes en difficulté ou moins favorisés pâtissent grandement de la réforme Blanquer.

Une réforme  
qui « donne  
le choix »...  
Celui du  
ministère  
est fait :  
concurrence,  
élitisme,  
sélection

## LE BAC BLANQUER : L'ÉVALUATION PERMANENTE



### BAC, L'USINE À GAZ EST CONFIRMÉE

Son organisation va peser lourdement sur la scolarité des élèves, sur le travail des enseignants et sur le fonctionnement des lycées.

La session 2021 commence dès maintenant pour les élèves de Première. C'est la **course permanente à l'évaluation au détriment des apprentissages**.

Les épreuves communes seront organisées par le chef d'établissement sur les heures ordinaires de cours, selon un calendrier local uniquement contraint par une date butoir. **La dimension nationale du baccalauréat a donc, en grande partie, disparu**. Quant au « grand oral », vendu comme la grande innovation de la réforme, il reste une épreuve dont on ne connaît ni les attentes ni le mode de préparation.

### PROGRAMMES

Parus au *BO* du 22 janvier 2019, **les nouveaux programmes de Seconde et Première s'appliquent dès la rentrée**. Leur contenu est très marqué idéologiquement. En français : des choix **passéistes et élitistes** ; en histoire-géographie : des programmes lourds avec des **partis pris idéologiques** ; en SES : omniprésence du marché et beaucoup de **thèmes absents** : inégalités, classes sociales, fiscalité, chômage...

Les mathématiques redeviennent un outil de sélection en sortant du tronc commun à partir de la Première générale (programme proche de celui de la série S des années 2000 mais en quatre heures au lieu de six).

### PARCOURSUP SAISON 2

Le gouvernement est resté sourd aux revendications des personnels, des familles et même du Défenseur des droits, qui l'a enjoint, lors de la première session de parcoursup, de rendre public les algorithmes locaux.

**1/ le bug** : des dizaines de milliers de candidats, au moins 7 % au total, après avoir reçu une proposition d'admission, se sont vus signifier qu'ils étaient en réalité sur liste d'attente et non admis. **Le ministère a fait porter la responsabilité sur les équipes sans même s'interroger sur le fonctionnement de parcoursup** (notamment la pratique du surbooking).

**2/ inégalité renforcée** : au 19 juillet 2019, date de la fin de la session principale, le nombre de candidats ayant reçu au moins une proposition mais ne l'ayant pas encore définitivement acceptée n'était pas connu. Pour rappel, au 17 juillet 2018, on pouvait dire que 26,75 % des candidats n'avaient pas trouvé leur formation (148 787 faute d'avoir validé une proposition + 68 510 candidats sans proposition). Par ailleurs, mi-juillet, près d'un tiers des saisies des Commissions d'accès à l'enseignement supérieur (CAES) venait de l'académie de Créteil, **preuve que les inégalités territoriales sont toujours très marquées**.



**Beaucoup de communication**

**peu d'amélioration**

*La mutualisation,  
prétexte pour  
gérer la pénurie  
des moyens  
d'accompa-  
gnement*

Le décalage est grand entre la réalité du terrain et la politique ministérielle. La circulaire de rentrée ne traite que la question de l'accueil des élèves en situation de handicap.

**La problématique de l'inclusion** concerne la prise en charge de tous les élèves à Besoins éducatifs particuliers (BEP), au-delà de ceux reconnus par la MDPH :

- troubles spécifiques du langage et des apprentissages non reconnus par la MDPH (formes de dyslexie, dyspraxie, dysphasie...);
- difficultés d'apprentissage graves et durables (SEGPA, EREA);
- élèves nouvellement arrivés en France (UPE2A);
- enfants du voyage et de migrants;
- élèves intellectuellement précoces.

L'augmentation du nombre d'élèves à BEP impacte fortement les conditions de scolarisation et dégrade les conditions de travail dans les établissements.

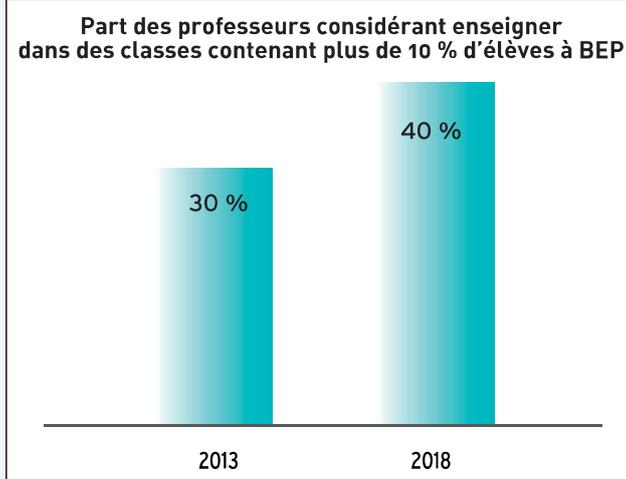
**En 2017, les 140 000 élèves en situation de handicap scolarisés dans le second degré** en milieu ordinaire représentaient 2,5 % des élèves.

## **NOUVEAUTÉS À LA RENTRÉE 2019**

→ **Création au sein de chaque DSDEN d'un service départemental de l'école inclusive** chargé de :

- la mise en œuvre du suivi et de l'évaluation de la politique de scolarisation des élèves en situation de handicap;
- la mise en œuvre de l'accompagnement des élèves en situation de handicap;
- la création et la gestion d'une cellule d'accueil, d'écoute et de réponse pour les familles (cette cellule doit être opérationnelle de juin à l'automne 2019).

→ **Généralisation des Pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL)**, dont 294 ont été expérimentés sans évaluation en 2018-2019. Ces PIAL peuvent être premier degré, second degré ou inter degré. Ils répondent à une logique de mutualisation des moyens humains dont la pertinence pour les élèves



Source : enquête TALIS 2018

accompagnés n'est ni démontrée ni même questionnée. Pour un certain nombre de troubles, il est préférable que l'élève soit suivi dans la continuité par une même personne. Le principal « intérêt » de la mutualisation réside dans la gestion de la pénurie de moyens d'accompagnement.

- **Mise en place d'outils à destination des enseignants et des AESH** : plateforme « *Cap école inclusive* », entretien des professeurs principaux le plus tôt possible après la rentrée avec les parents des élèves en situations de handicap, formations... La mise en place des outils ayant pris du retard (le document unique de scolarisation n'est pas prêt), un bilan de l'effectivité de ces mesures devra être fait. Par ailleurs, rien n'est prévu concernant l'allègement des effectifs des classes, principal problème au quotidien.
- **Emplois d'AESH à la rentrée 2019** : création de 4 500 emplois + 6 400 emplois d'AESH par transformation de CUI.

## AESH UN MÉTIER D'AVENIR EN MAL DE RECONNAISSANCE

La circulaire du 5 juin 2019 précise le cadre de gestion des AESH. Elle devrait permettre d'harmoniser les pratiques académiques et départementales.

### Principales nouveautés :

- **Le CDD de trois ans** est désormais la règle pour les nouveaux recrutements et les renouvellements. Après six années d'exercice, les AESH doivent être renouvelés en CDI.
- **Le temps de travail annuel** est désormais **calculé sur la base de 41 semaines**, ce qui doit permettre d'augmenter la rémunération des AESH à temps incomplet sans augmenter leur charge de travail et de réduire la charge de travail de celles et ceux qui sont à temps complet.

De premiers échos en fin d'année scolaire montrent que les quelques dispositions favorables ne sont pas toujours mises en œuvre conformément à la circulaire nationale (propositions de contrats d'un an).

### Une professionnalisation mal accompagnée

Le rôle des AESH est de plus en plus déterminant pour la réussite de l'accueil des élèves en situation de handicap dans les établissements. La reconnaissance de leur appartenance pleine et entière aux équipes éducatives rappelée par la circulaire ministérielle ne suffit pas à conforter ces personnels dans leur pratique.

**Comme tous les agents du service public, les AESH ont besoin de pouvoir se projeter dans l'avenir et d'avoir un parcours professionnel sécurisé pour pouvoir s'investir pleinement dans leurs missions.**

La situation des AESH reste très mauvaise et bien loin des ambitions affichées pour une inclusion réussie :

- **précarité** restant la norme (six années en CDD avant de pouvoir prétendre au CDI) ;
- formation et adaptation à l'**emploi minimales** ;
- **rémunération indécente** (recrutement au SMIC horaire, temps partiels imposés, absence de réelle progression de carrière). Pour un temps de travail de 24 heures par semaine, un AESH est rémunéré 748 € net mensuel au recrutement. Si la réévaluation de la rémunération est faite comme prévue, celle-ci plafonnera à 835 € net mensuel avec plus de 20 ans d'ancienneté. Mais la quasi-totalité des AESH qui sont déjà en CDI sont toujours rémunérés à l'indice plancher.

**Le SNES-FSU revendique la création d'un corps de fonctionnaires de catégorie B, seule à même de garantir les conditions de pérennisation d'un métier qui est devenu un rouage essentiel pour la scolarisation de tous les élèves.**



## Loi « avenir professionnel » : désengagement de l'État

*Formation professionnelle :  
des salariés  
abandonnés  
à leur propre  
responsabilité*

**D**ans le cadre de la réforme de la formation professionnelle, la loi dite de « liberté de choisir son avenir professionnel » rassemble les réformes de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'assurance chômage. Il traite aussi de l'égalité femmes-hommes, de l'insertion des personnes handicapées au travail ainsi que des travailleurs détachés.

D'une façon générale, les salariés sont renvoyés à leur propre responsabilité en termes de formation professionnelle, l'« **éducation permanente** » disparaît dans cette loi dédiée exclusivement à la professionnalisation c'est-à-dire à l'adaptation aux outils de travail.

La gouvernance du système de formation professionnelle sera exercée par l'agence « **France compétences** » chargée de réguler la qualité des formations et leur coût, en lieu et place des structures de concertation existantes (CNEFOP, COPANEF et FPSPP). La gestion paritaire disparaît. À titre d'exemple, **les représentants des formateurs sont exclus des Commissions professionnelles consultatives** chargées d'élaborer les référentiels des diplômes professionnels.

En parallèle, par une réforme de l'apprentissage, la loi efface la distinction entre formation initiale et continue. En portant la limite de l'apprentissage à 30 ans, en en confiant la gestion aux branches professionnelles et en incitant les lycées professionnels à développer des formations en apprentissage, **le gouvernement revient sur l'ambition humaniste que portait l'enseignement professionnel** depuis 100 ans. Chaque établissement de formation professionnelle devra développer des formations en apprentissage, alors que la loi réduit les moyens de contrôle de ces formations et permet la création de CFA sans autorisation préalable. Le principal frein à l'apprentissage qu'est la difficulté à trouver une entreprise pour signer un contrat de travail n'est pas traité par le gouvernement.

Il est significatif que **la loi oublie et néglige tout ce qui relève du service public**. Que ce soit en termes de formation (GRETA, CNAM...), d'orientation (Psy-ÉN, CIO...), de contrôle du travail (inspection du travail, de l'apprentissage), toutes les structures ou dispositifs qui permettaient de développer une offre publique ou d'exercer un contrôle social sont soit mis en difficulté soit affaiblis au profit du marché et des opérateurs privés.

## ORIENTATION

La loi entérine le transfert de la compétence « information sur les métiers et les formations » aux Régions, désormais en charge de la coordination des actions d'information sur les formations et les métiers. Dans ce cadre, le démantèlement de l'ONISEP est en cours : 200 emplois de l'Office sont transférés aux Régions. Le MEN se veut garant du caractère national de l'orientation du public scolaire. Cependant, chaque Région développe sa politique d'orientation avec des volontés plus ou moins affirmées et des budgets alloués.

## BILAN

Une politique d'orientation :

- régionalisée, voire territorialisée, pouvant être **confiée à des organismes extérieurs** ;
- ancrée sur le tout information (notamment sur les métiers en tension) et **les besoins directs de l'économie locale sans contrôle** sur l'objectivité et la fiabilité des informations ;
- niant la spécificité de la construction des projets d'avenir, et le développement psychologique et social à l'adolescence ;
- risquant de **porter préjudice aux élèves les plus fragiles** susceptibles de subir le lobbying de certains secteurs professionnels.

Pour le SNES-FSU, l'ONISEP et ses délégations, les CIO constituent le service public d'orientation de l'Éducation nationale. Le MEN ne doit pas le brader aux Régions.

Les premières pistes de la réforme de l'orientation montrent une volonté du ministère de confier cette mission aux professeurs ou aux CPE dotés d'une certification, de poursuivre la fermeture des CIO et d'affecter les Psy-ÉN dans les établissements. Le SNES-FSU dénonce ces pistes qui ont pour objectif de transférer des missions d'un corps sur un autre et empêcheront les personnels d'exercer pleinement celles qu'ils ont aujourd'hui. Il revendique le recrutement de Psy-ÉN EDO dont l'une des missions est l'orientation.

» » *Les structures qui permettaient une offre publique d'orientation ou un contrôle social sont affaiblies au profit du marché et des opérateurs privés*



## Recrutement en berne, le métier attire de moins en moins

*Diminuer  
le nombre de  
postes offerts  
aux concours  
n'empêche  
pas qu'ils  
ne soient pas  
tous pourvus*

### CHIFFRES-CLÉS

- **- 400 postes offerts aux concours externes** du second degré général et technologique (- 3,32 %) en 2019, qui font suite à la baisse de 20 % l'an dernier.
- **- 7,2 % d'inscrits aux concours** et seulement 47 % d'inscrits présents.
- **- 505 lauréats aux concours externes** (hors PLP et EPS) soit - 6,38 %.
- **- 646 stagiaires affectés dans le second degré** (hors PLP et EPS) : 9 228 contre 9 874 en 2018.
- **747 postes non pourvus aux concours enseignants externes** (hors PLP et EPS), contre - 510 en 2018 (+46,47 %).
- **1 poste sur 5 perdu** en mathématiques.

Si l'an passé la baisse du nombre de postes aux concours avait masqué **la crise de recrutement**, celle-ci **ressurgit cette année avec vigueur**.

Les disciplines traditionnellement en tension le restent pour la plupart : 228 postes perdus au CAPES de mathématiques, 82 en lettres classiques, 100 en allemand, 54 en sciences industrielles de l'ingénieur (SII), toutes options confondues, 43 en économie-gestion.

À l'agrégation externe, c'est en mathématiques que la perte est la plus forte (83 postes), en lettres classiques (17), en éco-gestion (13) et SII construction (3). Au troisième concours, 44 postes sont perdus, pour l'essentiel en mathématiques (34). **Ainsi, en mathématiques, pour l'ensemble des concours externes, près d'un poste sur cinq a été perdu !**

**Diminuer le nombre de postes offerts aux concours n'empêche donc pas que ceux-ci ne soient pas tous pourvus.** Pire, cette année, le nombre d'inscrits aux concours diminue de 7,2 %. À la session 2019, comme depuis plusieurs années, moins d'un candidat sur deux se présente au concours auquel il s'est inscrit ! **L'effet dissuasif de la baisse des postes se cumule à la faible attractivité des métiers.**

Les postes aux CAPES internes sont quasiment tous pourvus, excepté en lettres classiques, anglais et mathématiques (- 30). Le nombre de postes devrait être fortement abondé pour permettre aux contractuels d'être titularisés et aux AED de passer ces concours. Il aurait aussi été possible d'ouvrir des listes complémentaires, et de compenser par ce biais les pertes du recrutement aux concours externes.

## STAGIAIRES AFFECTÉS

Le nombre de lauréats affectés dans le second degré général et technologique (hors EPS) est en diminution de 7 % (9 228 au lieu de 9 874, après une baisse de 10 % en 2018).

**Les lauréats** nouveaux venus à l'Éducation nationale (hors contractuels et titulaires) **sont cette année au nombre de 6 888 au lieu de 7 480 en 2018 (- 8,6 %)**. Ils étaient 8 273 en 2017.

Avec la hausse des effectifs des élèves, les rentrées futures s'annoncent plus difficiles dans le second degré.

## PRÉRECRUTEMENTS EN TROMPE-L'ŒIL

Les prérecrutements Blanquer se mettent en place à la rentrée 2019 : 800 étudiants de L2 sous statut d'AED prépro, affectés en immersion dans les établissements du second degré pour effectuer des missions pédagogiques, payés 862 € (cumulable avec les bourses).

Cette première approche du milieu professionnel est censée, selon le ministre, encourager les vocations et favoriser la formation.

**Si la découverte du terrain professionnel est nécessaire pour se former, c'est la réflexion sur les pratiques qui est formatrice.**

Travailler en parallèle de la préparation au concours ne permet pas de s'y consacrer pleinement.

De véritables prérecrutements devraient donner un statut d'élève-professeur aux étudiants. Ils ne devraient pas avoir de tâches pédagogiques à effectuer (ce fut le cas pour les IPES et les cycles-préparatoires au CAPET).

➤ ➤ *L'effet dissuasif de la baisse des postes se cumule à la faible attractivité des métiers*

## RÉFORMER LA FORMATION DES ENSEIGNANTS ET DES CPE : UNE NÉCESSITÉ MAIS PAS AINSI

Le ministre a mis en place plusieurs chantiers pour réformer la formation des enseignants et CPE autour de plusieurs axes :

- renforcer la formation au plus proche du terrain et par les acteurs de terrain ;
- uniformiser les pratiques de formation par la création d'un référentiel de formation annexé au nouvel arrêté Master MEEF ;
- renforcer la tutelle du MEN sur les ESPE devenues INSPE ;
- porter le concours en Master 2. Les discussions sont en cours sur l'organisation du futur concours en M2.

## RÉFORMER UNE FORMATION TROP SOUVENT DÉCRIÉE EST UNE NÉCESSITÉ

Mais le ministre n'apporte pas les réponses aux problèmes :

- attractivité des métiers : outre la revalorisation globale des métiers (salaire, condition de travail), il est indispensable de **mettre en place de véritables prérecrutements**, en nombre suffisant ;
- **harmoniser les formations initiales au niveau national** pour former des professeurs appelés à enseigner sur tout le territoire national ne doit pas rimer avec formatage. La formation doit permettre au débutant d'**envisager les différents champs des possibles pédagogiques et didactiques** ;
- **diminuer le temps de service** pendant le stage pour permettre au stagiaire de réfléchir sereinement à ses pratiques.

Le ministre doit revoir sa copie.



**Aucun engagement  
salarial du ministre**

*Les jeunes  
professeurs  
relèvent  
d'une politique  
de lutte contre  
la pauvreté,  
preuve de  
l'indigence  
des salaires*

## DÉCLASSEMENT SALARIAL

**En 1980, nos collègues débutaient avec un traitement équivalent à deux fois le SMIC contre 1,25 actuellement.** Le déclassement salarial de nos professions recrutées à Bac + 5 devait être analysé par « un observatoire des rémunérations pour nourrir le dialogue social » annoncé par le ministre Blanquer sur France Inter le 17 septembre 2018. En janvier 2019, au lieu de s'interroger sur la crise de recrutement qui affecte notamment le second degré, il popularise pour son ministère la prime d'activité que peuvent toucher les personnels (stagiaires, contractuels et titulaires) en début de carrière (110 euros par mois pour un professeur certifié). **Les jeunes professeurs, CPE et Psy-ÉN relèvent donc aujourd'hui d'une politique de lutte contre la pauvreté, preuve de l'indigence des salaires.**

Les personnels ne peuvent être payés que de mots !

Fin août, toujours aucun élément d'une revalorisation pour tous du côté du ministre.

## LA RÉALITÉ DES FEUILLES DE PAYE

**Gel de la valeur du point d'indice depuis février 2017, rétablissement du jour de carence, augmentation du taux de la CSG sans compensation intégrale,** telle est la réalité. Avec une inflation en juillet 2019 à 1,1 % sur un an, une nouvelle augmentation de la retenue pour pension des fonctionnaires (passage en neuf ans de 7,85 à 11,10 % de retenue pour pension civile au 1<sup>er</sup> janvier 2020), c'est encore une baisse des salaires nets qui se profile.

**Le nombre de collègues qui éprouvent des difficultés à se loger, financer l'achat d'un véhicule, faire face aux différents frais demandés par nos professions :** les collègues en service partagé ou sur zone de remplacement voient leurs frais de déplacement chichement remboursés, quand ils le sont d'ailleurs ! Le SNES avec la FSU n'ont cessé d'alerter et ont fait des propositions tant sur des mesures immédiates pour les titulaires et non-titulaires, que pour une programmation à plus long terme débouchant sur des améliorations pour tous.

Les éléments salariaux sont bien connus de tous. **Faire l'impasse sur la question salariale fait prendre des risques importants pour l'avenir de la qualité de notre système éducatif.** Le recours aux heures supplémentaires est régulièrement présenté par le ministre comme une mesure en faveur du pouvoir d'achat. Ce qui est totalement fallacieux car, dans la majorité des cas, elles ne sont pas choisies, et elles sont moins bien payées que les heures ordinaires (seule la première a un taux majoré de 20 %). De plus, le recours aux heures supplémentaires est un élément important de discrimination salariale dont sont victimes les femmes. **L'augmentation de la charge de travail qui résulte des heures supplémentaires imposées est un élément majeur d'épuisement professionnel.**

Le choix n'est pas entre l'emploi et les salaires, c'est la conjonction des deux qui doit contribuer à la richesse nationale et à la sauvegarde du service public d'éducation.

Dernières données du bilan social du ministère publié en juin 2019	Salaire net mensuel moyen	Dont primes (référence au salaire brut)	Effectif
<i>Totalité des enseignants du second degré public</i>	2 581 €	13,7 %	405 458
■ Moins de 30 ans	1 869 €	13,0 %	
■ Plus de 50 ans	3 032 €	12,1 %	
<i>Professeur(e) certifié(e) - majoritaire dans le second degré</i>	2 501 €	12,6 %	223 512
■ Année de stagiaire	1 483 €		
■ Moins de 30 ans	1 874 €	12,6 %	
■ Plus de 50 ans	2 932 €	10,8 %	
■ Fin de carrière	3 144 €	11,1 %	

## LES CARRIÈRES DES PERSONNELS

**Le ministre invoque aussi le dispositif PPCR, oubliant que son gouvernement en avait gelé l'application en 2018.** Il y aurait ainsi un gain de 1 000 euros par an entre 2017 et 2022. Ce montant non détaillé serait une moyenne des gains cumulés issus du déroulement des nouvelles carrières comparés avec le déroulement prévalant avant l'entrée en application de PPCR donc avant 2017, en incluant les revalorisations indiciaires, les effets de la création des nouveaux échelons et de la classe exceptionnelle. **Le gouvernement se prévaut donc d'une revalorisation décidée et mise en œuvre en grande partie avant son arrivée et dont il avait suspendu l'application,** retardant ainsi ses effets d'une année.

Pour le SNES-FSU, **le processus PPCR de revalorisation des carrières doit être amplifié :**

- **accélération des débuts de carrières** (commencer la carrière à l'actuel 4<sup>e</sup> échelon) ;
- **aménagement des fins de carrières** avec allègement du temps de service ;
- accès à la **classe exceptionnelle pour tous** avant le départ en retraite.



## Une loi dévastatrice pour casser l'emploi et le service public

**R**ejetée par l'ensemble des organisations syndicales siégeant au Conseil commun de la Fonction publique, la loi « Pour une transformation de la Fonction publique » votée par le parlement en juillet fait voler en éclats de nombreuses dispositions statutaires.

### AFFAIBLISSEMENT DU RÔLE DES CAP

Les situations de carrières (mutations dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, promotions et avancements de grades en 2021) ne seraient plus vérifiées par les représentants des personnels préalablement aux décisions de l'administration. L'objectif du gouvernement est que le « manager local » en décide seul et en toute opacité. Les personnels sont isolés seuls face à leur administration et ne peuvent faire appel aux élus des personnels que pour contester les décisions de l'administration. Les élus n'en auront connaissance et ne pourront en demander des modifications que sur les situations pour lesquelles ils auront été saisis par les intéressés. Plus **aucune vérification collective (élus des personnels – administration) ne sera possible**. Le SNES-FSU œuvrera pour contraindre au maximum de transparence sur les décisions prises et feront tout pour défendre un traitement équitable des personnels.

*L'objectif du  
gouvernement  
est que  
le « manager  
local »  
en décide seul  
et en toute  
opacité*

### FUSION DES CT ET DES CHSCT

Comme dans le privé avec la *loi Travail*, le gouvernement a décidé unilatéralement de fusionner CT et CHSCT à compter de 2022. **Les prérogatives des CHSCT seront alors réduites**. Il est à craindre que ces réductions interviennent avant 2022. Le SNES-FSU sera à l'offensive pour continuer à faire vivre les prérogatives du CHSCT, instance déterminante pour améliorer les conditions de travail des personnels.

### CONTRACTUALISATION

Le recours aux contractuels est « facilité » avec l'objectif, à long terme, de tarir le recrutement de personnels sous statut. Une indemnité de fin de contrat, sur le modèle de l'indemnité de précarité dans le privé, serait versée dès lors que les contrats sont de moins de douze mois. Cette prime ne saurait justifier le recours grandissant à la précarité dans l'Éducation nationale.

## CONTRACTUELS DANS L'ÉDUCATION NATIONALE : UNE APPLICATION ANTICIPÉE DE LA LOI

Plus aucun concours réservé n'est organisé dans l'Éducation nationale. Certes, les conditions d'inscription du dispositif « Sauvadet » étaient restrictives, mais ces concours permettaient à des contractuels d'être titularisés. Leur disparition risque fort d'empêcher les contractuels d'accéder au statut, dans la mesure où il est très compliqué de mener de front un service à temps plein, dans des conditions d'exercice parfois difficiles (plusieurs établissements, éloignement du domicile, temps de transport...), et la préparation d'un concours exigeant !

Alors que les contrats de moins de douze mois sont la norme dans l'Éducation nationale et que les contractuels rencontrent beaucoup de difficultés à obtenir un CDI (non-renouvellement du contrat après cinq ans d'exercice, coupure des congés d'été incluse dans le délai de quatre mois...), l'indemnité de fin de contrat, présentée comme une mesure dissuasive contre le recours abusif aux contrats courts, risque de devenir le « prix à payer » pour se doter d'une flexibilité encore plus grande. Pourquoi alors céder les collègues ou recruter des fonctionnaires, lorsqu'on peut faire faire la mission à moindre coût ?

Le SNES-FSU considère que la qualité du service public d'Éducation ne peut que pâtir des dispositions de cette loi.

⇒ ⇒ *Les  
prérogatives  
des CHSCT  
seront alors  
réduites*



**Vers une chute**

**du montant des pensions**

*Le passage à un régime par points aurait pour conséquence d'individualiser les droits*

Le système par points, présenté en juillet par le Haut-commissariat à la réforme des retraites (HCRR), fait cotiser les salariés à l'aveugle, sans garantie sur leur niveau de pension. C'est l'opposé d'un système qui assure un pourcentage du dernier traitement indiciaire brut dans le public ou des meilleurs salaires dans le privé.

Le salarié accumulerait des points proportionnellement aux salaires qu'il a perçus toute sa vie. Cela entretient l'illusion d'une épargne individuelle où chacun paye pour sa propre retraite.

La prise en compte de l'ensemble de la carrière pénaliserait principalement ceux ayant subi des périodes de chômage, de temps partiel, de précarité.

Le passage à un régime par points aurait pour principale conséquence d'individualiser les droits en faisant disparaître les références collectives à un âge de départ ou à une durée de cotisation.

## **SIMPLIFICATION N'EST PAS SYNONYME DE JUSTICE**

La discussion sur les retraites relève d'enjeux sociaux, économiques et culturels considérables. L'objectif de maintien à 14 % du PIB du montant des retraites, alors que la part des retraités dans la population augmente, oblige le gouvernement à réduire le pouvoir d'achat des retraités. L'enjeu fondamental quelles que soient les évolutions démographiques est donc celui des moyens à mettre en œuvre en termes d'emploi, de croissance et de répartition des richesses pour tenir les engagements de solidarité entre les générations.

Le SNES, avec la FSU, réaffirme son attachement au droit pour le public comme pour le privé à la retraite dès 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % du dernier revenu d'activité pour une carrière complète, avec une indexation des pensions sur les salaires et non sur les prix. Il revendique l'intégration dans la durée cotisée des années d'études supérieures et des périodes de formation, stages, services civiques et de chômage entre la fin de la formation et la vie professionnelle. Il s'opposera, avec la FSU, à toute tentative d'abandon du code des pensions et à toute individualisation de la retraite.

## LES ENSEIGNANTS FORTEMENT PÉNALISÉS

Lors de son discours de politique générale en juin dernier, le Premier ministre a redit comme le président E. Macron qu'il **faudrait augmenter les primes des enseignants en cas de passage à un régime par points**. Tout le monde sait que la part des primes et indemnités des 602,2 mille enseignants est de 10,8 % en moyenne.

Pourtant, le HCRR n'a toujours pas fourni la moindre projection de pension pour les enseignants dans le nouveau système. En l'absence de simulations, le SNES-FSU publie ses propres calculs. Ils montrent une dégradation considérable des pensions dans un tel système.

	Calcul Retraite par points <sup>(1) (2)</sup>		Calcul actuel avec le code des pensions <sup>(2)</sup>			Différence entre le système actuel et la retraite par points
	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	Pension mensuelle brute	Taux de remplacement du dernier salaire avec 10 % de primes sur toute la carrière	Taux de liquidation classique	
<b>43 ans</b> de carrière	1 932,64 €	45,67 %	2 885,42 €	68,18 %	75,00 %	<b>- 952,78 €</b> (- 33,02 %)
<b>40 ans</b> de carrière	1 755,92 €	41,49 %	2 281,49 €	53,91 %	59,30 %	<b>- 525,57 €</b> (- 23,04 %)
<b>38 ans</b> de carrière	1 638,11 €	38,71 %	1 912,43 €	45,19 %	49,71 %	<b>- 274,32 €</b> (- 14,34 %)

1. Calcul effectué sans paramètre lié à l'âge de départ. Calcul fait sur la base d'une cotisation utile pour acquérir des points de 25,31 % (90 % de 28,12 % annoncée) répartie entre le salarié (40 %) et l'employeur (60 %) et où le rendement instantané du point est de 5,5 %.

2. La simulation concerne un(e) professeur(e) certifié(e) ayant eu toute sa carrière 10 % de primes et ayant parcouru la classe normale en 26 ans avec un passage à la hors-classe obtenue après 6 mois au 11<sup>e</sup> échelon et donc fin de carrière au nouveau 7<sup>e</sup> échelon de la hors-classe (indice 821) avec une ancienneté dans cet échelon allant ainsi de 3,5 ans à 8,5 ans selon les trois situations (38, 40 ou 43 ans d'activité !).

Cette dégradation s'explique par la prise en compte des salaires versés sur toute la carrière de l'enseignant que la prise en compte des primes est très loin de compenser. Pour les professeurs documentalistes, les CPE, les Psy-ÉN, la perte serait encore plus importante puisque le taux de primes pour ces corps est autour de 4 %.

Dans les métiers où le taux de primes est plus élevé, les projections montrent que la prise en compte des primes n'est absolument pas une compensation de la perte subie.

➤ ➤ **La prise en compte des primes n'est absolument pas une compensation de la perte subie**



**Refonder**

**l'orientation ?**

*Les Psy-ÉN  
EDO, DCIO et  
personnels  
sont donc  
fortement  
inquiets  
des volontés  
du ministère  
de rendre  
inopérants  
les CIO*

La Mission Charvet Mons, devenue Charvet Lugnier, a rendu public son rapport fin juin contenant **27 propositions pour « refonder l'orientation »**. Une réforme de l'orientation est prévue et le ministère proposera ses arbitrages, courant octobre, ce qui devrait avoir des conséquences sur le service public d'orientation de l'Éducation nationale et ses personnels, mais aussi sur les missions des professeurs et CPE. En effet, la lettre de mission initiant ce rapport était suffisamment précise pour donner un éclairage sur la visée du MEN. En outre, elle s'articule avec les mesures prises dans le cadre de la loi ORE, et des réformes du lycée et de la voie professionnelle :

- **transfert des missions des Psy-ÉN aux enseignants et CPE** avec création d'une certification ou d'une habilitation en orientation, pour la mise en place des heures dédiées à l'accompagnement des élèves sur l'orientation (36 heures en Troisième, 54 heures en lycée, plus de 200 h en voie pro...).
- **transformation des missions des Psy-ÉN** : ingénierie en orientation, formation des profs à l'orientation, accompagnement des équipes, conseils techniques auprès des chefs d'établissement, etc.
- **nouvelles fermetures de CIO**, le MEN ne garantissant à ce jour le maintien que d'un seul CIO par département !
- **affectation des Psy-ÉN dans certains lycées « têtes de réseau »**.
- **affectation des DCIO** dont le CIO est supprimé en DSDEN ou rectorat.
- **mise à disposition des personnels volontaires aux Régions** sans remplacements des emplois perdus dans les services.

Les Psy-ÉN EDO, DCIO et personnels sont donc fortement inquiets des volontés du ministère de rendre inopérants les CIO, non seulement lieux d'accueil du public mais aussi lieux ressources des équipes de Psy-ÉN. Réduire leur nombre, c'est aussi anéantir ce collectif de travail. Il semblerait que la carte se définirait au gré des volontés des régions académiques.

Une alarme supplémentaire a été donnée en janvier 2019 : le nombre de postes au concours 2019 subissant une baisse de plus de 50 % (75 en 2019 contre 167 en 2018). Cela en dit long sur les volontés du MEN !

Pour autant, les Psy-ÉN restent déterminés à exercer leur métier de psychologue auprès de tous les élèves comme auprès des équipes des établissements scolaires dont ils ont la charge. Ils s'opposeront à toute remise en cause de leurs missions et de leur statut, et se mobiliseront dès septembre pour préserver le réseau des CIO, service public de proximité ainsi que le maintien de l'ONISEP, comme référent de l'information des élèves et des étudiants dans l'Éducation nationale.

⇒ ⇒ *Ils se  
mobiliseront  
dès septembre  
pour préserver  
le réseau  
des CIO*



## Insuffisance de moyens

*L'amélioration des conditions de travail des élèves passe par une augmentation du taux d'encadrement*

**A**lors que sort sur les écrans une comédie qui rend hommage au travail quotidien et à l'engagement des personnels vie scolaire dont les CPE, le gouvernement nous sert en cette rentrée un scénario autrement plus triste.

### DES PERSONNELS D'ÉDUCATION TOUJOURS EN NOMBRE INSUFFISANT

Pour les vies scolaires, cette rentrée a un air de déjà-vu : **aucune création d'emploi** alors que les effectifs élèves attendus sont à la hausse. Le sous-recrutement continue : **80 postes en moins au concours** externe en trois ans. Le manque de titulaires s'aggrave. Le vivier de titulaires remplaçants reste exsangue et le recours aux contractuels explose.

Trop de CPE ont des effectifs d'élèves à suivre incompatibles avec un exercice serein de leurs missions. Cette situation est source de souffrance au travail comme l'illustre l'enquête 2018 du SNES-FSU auprès de la catégorie.

**L'amélioration des conditions de travail des élèves et des personnels et la capacité de ces derniers à exercer leur métier dans toutes ses dimensions passent par une augmentation du taux d'encadrement.**

Le SNES-FSU estime à 1 300, au minimum, le nombre d'emplois nécessaires immédiatement pour un accompagnement éducatif efficace. L'objectif raisonnable d'un CPE pour 250 élèves porterait ces créations à 7 000, dans le cadre d'un plan pluriannuel.

### DES TENTATIVES DE RÉORIENTATION DU MÉTIER

Dans plusieurs académies, l'administration a accentué le profilage de postes de CPE. Des missions ordinaires de la circulaire métier de 2015 sont isolées, instrumentalisées, et servent de prétexte à un profilage des postes (la présence d'un internat, de sections de BTS, d'élèves à besoins éducatifs particuliers...). C'est une façon détournée de confier le recrutement aux chefs d'établissement en toute opacité. Cette offensive, dans le droit fil des résistances à la mise en œuvre de la circulaire de 2015 bien mal portée par l'institution, mène à une atomisation destructrice du métier. Néomanagement, lecture à contresens des missions par l'institution ; la logique est claire : assujettir les CPE.

Pour le SNES-FSU, l'adaptation à des publics particuliers et le travail en internat font partie intégrante des missions de tous les CPE, quel que soit l'établissement d'affectation, y compris REP et REP+. Les CPE sont précisément recrutés et formés pour répondre à la diversité des besoins éducatifs. **La circulaire de 2015 n'est pas un catalogue où chacun ferait son marché, mais un document de référence pour tous, qui affirme le sens de l'activité éducative et les responsabilités propres et partagées.**

## TEMPS DE TRAVAIL DES CPE : UNE NOUVELLE ATTAQUE

En mars dernier, un rapport de l'Inspection générale des finances (IGF) a ciblé explicitement les CPE parmi les 190 000 agents de l'État qui ne feraient pas leurs 35 heures. Voilà une justification commode de la baisse des recrutements, ces mensonges sont à cent lieues des conditions d'exercice réelles des CPE. **Au contraire, le temps de travail des CPE explose bien au-delà des 35 heures hebdomadaires.** Dans l'enquête SNES-FSU de 2018, 70 % des CPE font part de leur situation de tension au travail, dont les dépassements horaires (64,1 %) sont l'une des causes premières. Les dépassements sont fréquents, peu reconnus, rarement compensés et jamais rémunérés.

## UNE VICTOIRE SYNDICALE : LE BÉNÉFICE DU RÉGIME DÉROGATOIRE POUR LES CPE

Le SNES-FSU a bataillé pour que les modalités de gestion des CPE et Psy-ÉN restent identiques à celles des professeurs. Il en va du bon fonctionnement des équipes pluriprofessionnelles dans les établissements. La version définitive de **l'article 51 de la loi Blanquer inscrit le corps des CPE et des Psy-ÉN parmi ceux pouvant déroger au statut général de la Fonction publique** à l'instar des professeurs. C'est une avancée, ouvrant droits et garanties, preuve, s'il en était besoin, que la mobilisation syndicale porte ses fruits.

Aux côtés des CPE, le SNES-FSU continuera à mener une campagne active pour :

- défendre un métier de concepteur dans le cadre de la circulaire de missions ;
- un temps de travail de 35 heures TTC (Toutes tâches comprises) ;
- une amélioration des conditions de travail (réductions des effectifs, rattrapage ou rémunération des dépassements horaires...);
- la création de plusieurs milliers de postes pour couvrir les besoins éducatifs croissants.

⇒ ⇒ *Le temps de travail des CPE explose bien au-delà des 35 heures hebdomadaires*