

Syndicat National Unitaire de l'Enseignement Professionnel

Bourse du travail 32 avenue de l'Europe 38030 GRENOBLE

Tél/Fax : 04 76 09 49 52 <http://grenoble.snuep.fr/>**Journal d'informations syndicales de l'Académie de GRENOBLE**
JANVIER 2018DÉPOSÉ le 11/01/2018
DATE LIMITE DE DISTRIBUTION : 16/01/2018**Sommaire**

Page 1 : Edito :vœux 2018
Page 2 : Des nouvelles de la 6^{ème} CPC (branche chimie)
Page 3 : Le lycée Bouvet en grève
Page 3 : Congé formation, une victoire pour le SNUEP Grenoble
Page 4 : Les états généraux des SEGPA à Grenoble

EDITO :VOEUX 2018

Le gouvernement vient à peine de souhaiter les vœux 2018 que les fonctionnaires ont déjà l'occasion de les apprécier, En effet dès ce mois de janvier, le jour de carence est rétabli, la CSG est juste compensée contrairement aux autres salariés, le PPCR est reporté et nous assistons à une diminution drastique du nombre de postes d'enseignants.

Dans ce contexte nous attendons avec inquiétude les réformes programmées des retraites et de l'apprentissage.

Face aux ravages sociaux, démocratiques, écologiques... engendrés par les politiques ultras libérales ; nous souhaitons que l'année 2018 soit celle d'une mobilisation large et unitaire pour mener le combat pour un autre monde plus juste, plus solidaire avec les salarié-es, précaires, chômeur-euses, étudiant-es, retraité-es !

En quelques mois, Emmanuel Macron aura fait disparaître le PS et exploser les gaullistes. La lassitude des Français à l'égard des jeux politiques traditionnels a porté son élection. Il fut un choix par défaut, sans état de grâce annoncé. Cependant, pour nos gouvernants il reste un dernier pan du système à démolir et rebâtir : le monde syndical.

L'enseignement public subit de lourdes attaques et le SNUEP-FSU se retrouve souvent seul pour mener le combat sur la réforme de l'apprentissage.

Au pas de charge, le gouvernement avance sans réelle discussion ni concertation sur son projet de réforme de l'apprentissage en oubliant systématiquement de citer les lycées professionnels et de saluer le travail des professeur-es de l'enseignement professionnel qui œuvrent au quotidien pour la formation et l'émancipation des jeunes qui leur sont confiés.

Tous nos vœux pour 2018 année de combats syndicaux et d'élections professionnelles
Le SNUEP-FSU défendra les services publics, notre métier, nos salaires et nos retraites.

Les Co-secrétaires Académiques

Pour l'enseignement professionnel
> Offensifs et engagés!

Journal

Journal d'informations syndicales de l'Académie de GRENOBLE

1

DES NOUVELLES DE LA 6^{ÈME} CPC (BRANCHE CHIMIE)

La dernière CPC a eu lieu le 22 novembre 2017. Le thème principal étant la rénovation du BTS Métiers de l'Eau. Ce projet de nouveau référentiel a été lancé il y a un an et demi. Ce projet a mis beaucoup de temps dans son écriture car les représentants des industries ont insisté pour tout réorganiser en bloc de compétences.

Pour répondre aux demandes de l'UIC (Unions des Industries Chimiques), 2 nouvelles activités ont été rajoutées : Traitement, transport et distribution de l'eau sur sites industriels et Utilisation de l'eau non potable dans l'habitat

Le nouveau référentiel se déclinera en 4 blocs de compétences :

Exploration des unités de traitement et des réseaux,

Qualité, sécurité, environnement,

Relations professionnelles et encadrement d'équipes

Conception des unités de traitement et des réseaux

Des améliorations demandées lors de la précédente CPC ont été ajoutées :

Ajout de situations de travail

Précision des niveaux taxonomiques et des savoir associés

La grille horaire est plus lisible qu'à l'origine. Cela a été pensé pour faciliter la tâche aux enseignants, aux chefs d'établissement, aux services rectoraux pour l'attribution des moyens aux établissements. Le règlement d'examen est également plus développé. Malheureusement, malgré toutes ces améliorations, l'UIC n'est pas satisfaite. Le mode d'évaluation des blocs de compétences n'est pas assez précis à son goût. En effet, l'UIC rappelle qu'un adulte qui se positionne sur un diplôme peut choisir de valider uniquement les blocs de compétences qu'il aura choisis.

La question de la formation des enseignants sur ce nouveau référentiel a été abordée.

Malheureusement, faute de moyens, le Plan national de formation a été refusé pour l'année 2017. En effet, la majorité des moyens a été consacrée à la réforme des collèges et la rénovation des CAP. Une nouvelle demande sera faite pour l'année 2018. Malgré tout, des stages CERPET vont être proposés aux enseignants du secteur. Une vingtaine d'établissements est concernée.

Un avis favorable a été donné à l'unanimité pour la mise en place de ce diplôme à la rentrée 2018, pour une première session d'examen en 2020.

La suite de la CPC s'est poursuivie sur le thème de la réforme du BTS QUIABI (Qualité dans l'industrie alimentaire et les bio-industries). Ce diplôme est ancien (1993) et nécessite une rénovation. Il s'agit pourtant d'un secteur professionnel nouveau et en pleine expansion. Il y a environ 300 candidats par an. Une grande partie de ces élèves poursuivent vers un métier de « qualicien ». Les secteurs s'élargissent : les hôpitaux, bio-industries, environnement, laboratoire en analyse, métiers de l'eau, etc. Bien qu'il n'existe pas de branches professionnelles spécifiques pour porter cette demande en tant que telle, l'importance désormais d'une démarche qualité concerne bon nombre de secteurs professionnels. Il sera donc nécessaire d'engager une réflexion, la plus large possible, en direction des représentants de secteurs concernés, pour couvrir au maximum les champs impactés et par là même élaborer un référentiel qui réponde au plus près aux besoins actuels. L'UIC indique que les secteurs professionnels sont nombreux. Il faudra solliciter l'industrie du médicament, les cosmétiques, la restauration collective, la grande distribution et l'agro-alimentaire pour s'associer à cette rénovation. Il a été aussi proposé de contacter le ministère de l'écologie. Le ministère de l'agriculture sera également interrogé afin de mettre en cohérence des offres de formation.

La PCP a donné son feu vert pour qu'un groupe de travail soit constitué. Il œuvrera pendant environ 6/8 mois pour :

- définir la trame des auditions,
- préparer le questionnaire d'enquêtes,
- conduire les entretiens,
- traiter les remontées d'enquêtes et d'analyses, afin d'être en mesure de présenter un projet d'opportunité lors de la prochaine réunion.

Un point d'information a également été fait sur la réorganisation des CPC. Par arrêté du 20 août 2012 ont été mises en place les 14 CPC relevant du Ministère de l'éducation nationale. Les mandats des personnalités titulaires étaient de 5 ans. En 2017, il était donc nécessaire de renouveler ces mandats. Le choix a été fait de proroger les CPC telles qu'elles étaient organisées pour 1 an, les mandats actuels ainsi courant jusqu'au 31 août 2018.

La date de la prochaine CPC n'a pas encore été fixée. Elle aura probablement lieu vers le début du mois de juillet. **Noëlle TESSIER**

LYCÉE BOUVET : LE PERSONNEL ET LES ENSEIGNANTS EN GRÈVE

Le mardi 19/09/2017 l'ensemble des personnels votait et décidait une grève reconductible. Il dénonce, depuis la rentrée de septembre, une nouvelle dégradation des conditions d'accueil et d'encadrement des élèves.

Depuis sa sortie du dispositif d'éducation prioritaire (ZEP) en 2013, l'établissement n'a cessé de perdre progressivement des moyens humains : diminution du nombre d'AED, ½ poste à cette rentrée ce qui porte la perte à 1 poste et demi au total. En effet seuls 3 AED à temps plein (pour 420 élèves) sont chargés de la surveillance, avec les AED ayant en charge l'internat (internes regroupés avec le lycée du Dauphiné), cette situation conduit par exemple, sur certains créneaux horaires, à n'avoir qu'un seul AED disponible, rendant ainsi impossible une sécurisation de l'établissement.

Pour autant le public accueilli depuis 2013 n'a pas changé : essentiellement issu des QPV (quartiers prioritaires politique de la ville), la plupart des élèves arrivent de collèges classés en Réseau d'Education Prioritaire, les élèves et leurs familles se trouvent bien souvent en grandes difficultés scolaires et sociales:

Taux de CSP (catégories socio-professionnelles) défavorisées bien supérieur à la moyenne départementale et académique, plus d'1/3 des élèves sont boursiers.

L'Inspecteur d'Académie (IA) nous indiquant même que l'établissement est sur-doté, + ½ poste, suivant le calcul administratif de dotation. Ce qui démontre bien une gestion purement comptable sans prise en compte de la réalité du terrain. En attendant la nouvelle formule, nous veillerons à ce qu'elle ne soit pas de la 'poudre de perlimpimpim'.

On ne peut encore une fois que dénoncer cette suppression du dispositif ZEP et des moyens de dotation correspondants, sans autre proposition, mettant en difficulté les personnels pour assurer leurs missions d'éducation et d'enseignement.

Par ailleurs, le nombre d'agents territoriaux gérés par la région (dont le rôle est d'assurer le service de restauration et d'entretien du lycée), s'est vu amputé de trois personnes du fait de la non reconduction des contrats aidés. De plus deux départs en retraite non pleinement remplacés ont engendré une augmentation de la charge de travail insurmontable, créant des conditions inadmissibles et une souffrance au travail.

La région a affecté dans l'immédiat trois personnes « contractuelles » dans l'attente de l'affectation au mois de janvier, des personnels remplaçant les départs à la retraite.

Michel Favre

CONGÉ FORMATION, UNE VICTOIRE POUR LE SNUEP

Lors du GT congé formation du 9 novembre 2017, le SNUEP et le SNES ont porté à nouveau les revendications pour une meilleure prise en compte de l'ensemble des corps pour l'obtention des congés de formation.

Nous avons enfin obtenu :

-La répartition des congés formation par corps et non par groupes de demande.

C'est-à-dire que dorénavant l'obtention du congé formation se fera par corps sur la base de la masse salariale. Ce qui signifie qu'il y aura une étude différente pour les demandes des PLP.

A titre de comparaison, les années précédentes, les PLP obtenaient 1 voire 2 congés formation dans le meilleur des cas, ce nombre devrait tripler lors de cette année scolaire 2018 2019.

-La suppression des groupes 1 et 2

C'est-à-dire une fusion des demandes à visée promotionnelle et d'évolution dans le métier. Ce sera ainsi le barème qui déterminera l'obtention des congés de formation.

Ce que nous demandons :

Une augmentation du contingent de congés pour le porter de 0,2 % à 2,25 % de la masse salariale afin que les collègues puissent obtenir un congé formation sur leur carrière.

Une prise en compte spécifique des contractuels (cela peut se faire, du fait du peu de demandes, dans l'attribution de reliquats comme actuellement).

La fin des groupes d'âges avec des collègues qui ne peuvent jamais avoir leur congé.

Pour un avis DRH, le contingent doit être financé sur d'autres crédits. **Pascal Michelin**

LES ETATS GÉNÉRAUX SEGPA POUR L'ACADÉMIE DE GRENOBLE

Ces Etats généraux ont eu lieu le jeudi 14 Décembre 2017 au Lycée Mounier.

Contexte des états généraux : Contexte de l'école inclusive et mise en conformité par rapport à la loi d'orientation 2013. Dogme tout inclusif suite injonction OCDE avec théorisation des moyens et individualisation des parcours dans le cadre de la libéralisation de systèmes et la marchandisation du champ éducatif. On assiste à un changement de point de vue : le système éducatif considéré comme un ensemble d'individus responsables en leur nom propre de leurs échecs alors que jusqu'à présent c'était le système qui prenait en charge ces échecs.

Suite aux deux rapports Delaubier et Tellemont.

On peut souligner la volonté de faire évoluer le collège car les moyens sont suffisants (axe positif) La SEGPA est une structure tubulaire et stigmatisant (pas d'évaluation sur les élèves en difficultés en SEGPA). On dénonce les inégalités territoriales pour le lien avec les lycées professionnels (beaucoup d'élèves n'accèdent pas à des formations qualifiantes) ; on parle de perméabilité entre structure collège et SEGPA. Les SEGPA souffrent d'une mauvaise représentation des familles (image à changer peut-être aussi le nom). Incertitude pour les collègues sur l'avenir de la structure avec l'idée de disparition de la SEGPA (Effectif en baisse de 20 % entre 2005 et 2015)

La circulaire sur les SEGPA : Le principe de l'enseignement adapté est préservé (moyens propres) Orientation dès la sixième SEGPA (avec pré-orientation et un processus dès le CM1 et CM2) Renforcement de la notion de structure fondamentalement différente d'un dispositif (Pilotage national) La Co intervention est définie avec deux aspects : Injonctions sur AP élèves en difficultés) et projets communs Les professeurs des écoles se trouvent souvent dans la posture d'AVS avec obligation de prendre en compte des élèves en grande difficultés sans réel profit pour eux, leur intervention est imposée sans intérêt pédagogique (temps et énergie non rémunérées)

Question de l'inclusion : Réalité variable Où est la SEGPA dans la réforme du collège ? Souvent des injonctions pour l'AP ou les EPI (Heures d'autonomie 3h dont ne bénéficient pas les SEGPA)

Nouveau régime indemnitaire différent de l'ISAE (perte de 350€) avec demande d'un cadrage national Formation CAPPEI (augmentation du temps de formation confusion entre handicap et difficultés scolaires)

Place de la SEGPA dans les collèges : Création d'expérimentations variées ou il y a suppression de la 6ième inclusive sous prétexte de parcours individualisés et de dynamique de classes. Parfois c'est un professeur de SEGPA qui se déplace et remplace un prof de lycée . Apparition d'un vadémécum du fonctionnement de la SEGPA écrit par un syndicat. D'autres fois c'est un inspecteur qui dit seul ce qu'il faut faire. La dotation SEGPA est fusionnée avec utilisation des 3h comme variable d'ajustement. Les heures de coordination servent à la coanimation et les inclusions sont imposées avec le dogme de l'inclusion pour tous comme moyen de pression, il en résulte une outrance de l'individualisation des parcours ou l'élève n'est jamais gagnant. On agit sur la culpabilité des collègues, il faut absolument avoir une posture professionnelle séparée d'une position individuelle (être contre l'inclusion). Sortir de la logique professeur éducateur qui devient Psy ou policier. Il en résulte une fatigue générale dans les SEGPA ou le combat est quotidien parfois avec le chef d'établissement.

Points à améliorer et revendications : Formation plus détaillée à l'ESPE

Formation syndicale ou autres dont le but est d'informer les collègues sur ce qu'est une SEGPA

Sortir du principe élève insupportable donc dossier SEGPA

Pilotage académique à améliorer (demande d'indicateurs sur le recrutement en réponse à la circulaire)

Chiffrage précis des GVASCO qui doivent être inclus dans l'ISAE

Décision collective de 1.5h de synthèse avec conseil de classe sur temps scolaire mais pas de conseil de classe et heure de synthèse la même semaine.

Les PE suivent la circulaire de suivi de stage des PLP avec ordre de mission obligatoire et remboursement des frais de déplacement (ligne budgétaire obligatoire au CA)

Liens SEGPA-lycée pro à améliorer

Incohérence entre inscription de tous les élèves au DNB Pro (cycle 4) alors que les compétences SEGPA (cycle 3) où est la qualité de notre expertise et la cohérence du système ?

L'éducation nationale demande à la MDPH à avoir des expertises sur l'enseignement adapté

Liens entre CDAPH et Education nationale

Nous demandons des retours statistiques sur les élèves orientés en SEGPA

Problématique : la SEGPA est très bien vécue en 6ième par élèves et parents (cadre bienveillant) puis il y a décrochage en cours de collèges, départ parfois en MFR

Pour lutter contre les inégalités sociales il faut obtenir le remplissage des places vides en EREA

Les primo arrivant ont droit à une scolarité correcte

Améliorer la formation continue des enseignants de SEGPA (Favoriser l'échange de pratiques et maintenir une cohésion d'ensemble)

Bertrand Guillaud-Rollin