

**sgen
Cfdt:**

RÉMUNÉRATIONS • RETRAITES •
FORMATION • ORIENTATION • LYCÉE
LES PROPOSITIONS DU SGEN-CFDT

DOSSIER DE PRESSE

10 SEPTEMBRE 2019



SOMMAIRE

RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS ET RETRAITE : ÊTRE JUSTE POUR TOUTES ET TOUS, **p. 3**

FORMATION INITIALE : UNE ÉVOLUTION SYSTÉMIQUE, **p. 12**

ORIENTATION DES ÉLÈVES : OUVERTURE DES DISCUSSIONS, **p. 15**

RÉFORME DU LYCÉE PROFESSIONNEL : ÉVITER LES DÉRAPAGES, **p. 17**

LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE : UNE RÉFORME À RÉFORMER, **p. 20**

RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS ET RETRAITE : ÊTRE JUSTE POUR TOUTES ET TOUS

La fédération des Sgen-CFDT n'a pas attendu la publication du rapport Delevoye pour réfléchir, alerter et agir sur le sujet de la réforme des retraites et des rémunérations.

La rémunération des personnels de l'Éducation nationale – en particulier des enseignants – est un sujet ancien qui a justifié l'engagement de la fédération des Sgen et de toute la CFDT sur le dossier des « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) alors pensé comme une première étape en matière de revalorisation.

L'exécutif répète depuis fin avril 2019 que la revalorisation des enseignants est indispensable pour accompagner la réforme des retraites. Le président de la République, le Premier ministre et les ministres de l'Éducation nationale l'ont affirmé au grand public, mais aussi à la CFDT et au Sgen-CFDT. **Mais le sujet ne concerne pas que les enseignants de l'Éducation nationale.** Pour le Sgen-CFDT, il faut en effet revaloriser tous les métiers dont la rémunération actuelle – primes comprises – ne peut suffire à compenser le passage à un nouveau système de retraite. Parce que leur traitement indiciaire et leurs primes sont trop faibles, parce que – pour des raisons de niveau de diplôme et de modalités de recrutement – des personnels risquent sinon une diminution de leur pension.

Pour le Sgen-CFDT, cette revalorisation doit viser plusieurs objectifs qui font système :

► Construire une réforme des retraites soutenable et acceptable

L'évolution du salaire moyen des enseignants sur le temps long (depuis 1982) comme les comparaisons avec les autres catégories type « cadres » traduisent clairement le décrochage des rémunérations des personnels enseignants.

Aujourd'hui, le dossier des retraites donne une plus grande acuité aux revendications salariales portées depuis longtemps.



Pour les fonctionnaires, la perspective du changement de système caractérisé par la fin du calcul aligné sur les six derniers mois et l'intégration des primes, est particulièrement anxiogène. Ils n'ont par ailleurs pas toujours connaissance des injustices de la situation actuelle qui peut leur être défavorable.

Le changement du calcul de retraite invite ainsi plus que jamais à une approche en termes de rémunérations tout au long de la vie (que l'on soit actif ou retraité, en indiciaire ou en indemnitaire). Au-delà, c'est aussi le rapport au travail qui est interrogé, et en particulier la capacité que l'on donnera aux personnels, demain, de pouvoir décider de la fin de leur parcours professionnel (cessation progressive d'activité...).

Ce sont bien ces questions que le Sgen-CFDT portera lors des discussions avec le ministre, dans l'intérêt des agents.

Le Sgen-CFDT est convaincu, avec la CFDT, qu'il est encore possible de construire un nouveau système de retraite plus juste pour toutes et tous, et qui prendra mieux en compte des carrières qui articulent plus souvent des périodes d'activité dans le privé et dans le public. De plus en plus de personnels sont ou seront polypensionnés. Certains ont eu une carrière dans le secteur privé avant de travailler à l'Éducation nationale. D'autres ont fait le choix de quitter la Fonction publique pour exercer dans le secteur privé.

Pour le Sgen-CFDT, le Gouvernement dans son ensemble doit être au rendez-vous d'une revalorisation. **C'est même l'État, par delà les alternances politiques, qui doit assurer aux agents que cette revalorisation ne sera pas entravée. Cet engagement est nécessaire, car la retraite est un contrat social.**

► Réduire les inégalités professionnelles entre femmes et hommes

La mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, et des accords relatifs à l'égalité professionnelle dans les fonctions publiques permet de progresser sur le chemin de l'égalité professionnelle. Les promotions plus équilibrées entre femmes et hommes doivent permettre de réduire les écarts de rémunération indiciaire entre femmes et hommes.

Cependant, dans presque tous les corps, les indemnités creusent les écarts de rémunération au bénéfice des hommes.

Intégrer les primes au calcul de la pension de retraite pourrait conduire à creuser encore les écarts de pension entre femmes et hommes. Pour le Sgen-CFDT, il est donc indispensable de prendre des mesures pour réduire les inégalités entre femmes et hommes pendant la carrière, sur toutes les composantes de la rémunération. **Cela suppose de développer des régimes indemnitaires fondés sur des critères objectifs, et de former l'encadrement à un repérage des viviers et à une évaluation sans biais sexiste — fût-il inconscient.**



Ces inégalités justifient aussi qu'une part importante de la revalorisation continue passe par le traitement indiciaire.

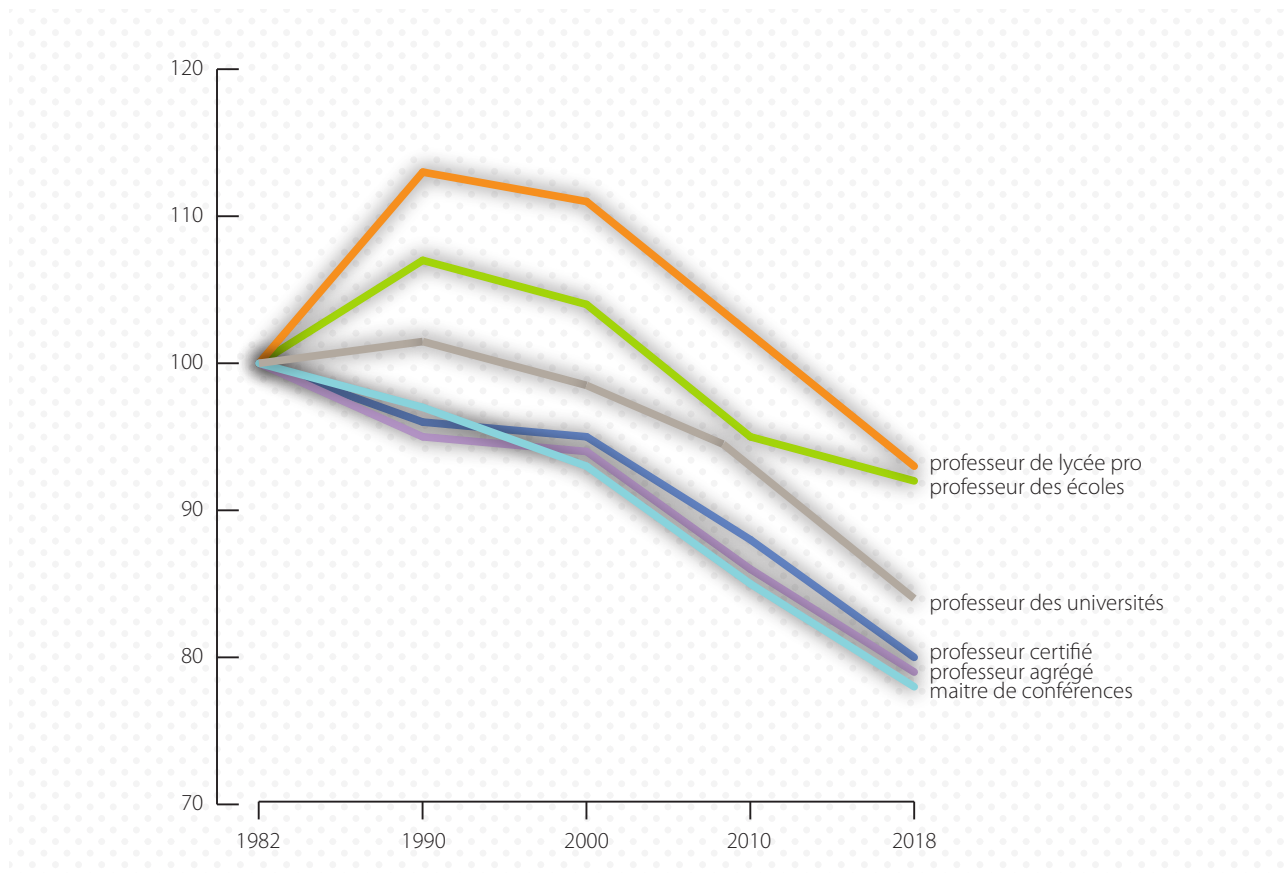
► **Améliorer l'attractivité des emplois publics de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**

Plusieurs concours de recrutement ne font pas le plein depuis plusieurs années. Cela nourrit le recours à des non-titulaires pour assurer le service au public. Or le déficit d'attractivité est en partie lié aux rémunérations en début de carrière ou au moment du reclassement à l'entrée dans le métier pour les personnes qui en font une seconde carrière. Il est donc crucial de revaloriser les métiers pour attirer étudiantes et étudiants, mais aussi les actifs et actives vers les métiers de l'éducation, de la formation et de la recherche publique ■



Évolution des salaires à niveau d'ancienneté équivalant entre 1982 et 2018, après dix ans de carrière (base 100 en décembre 1982).

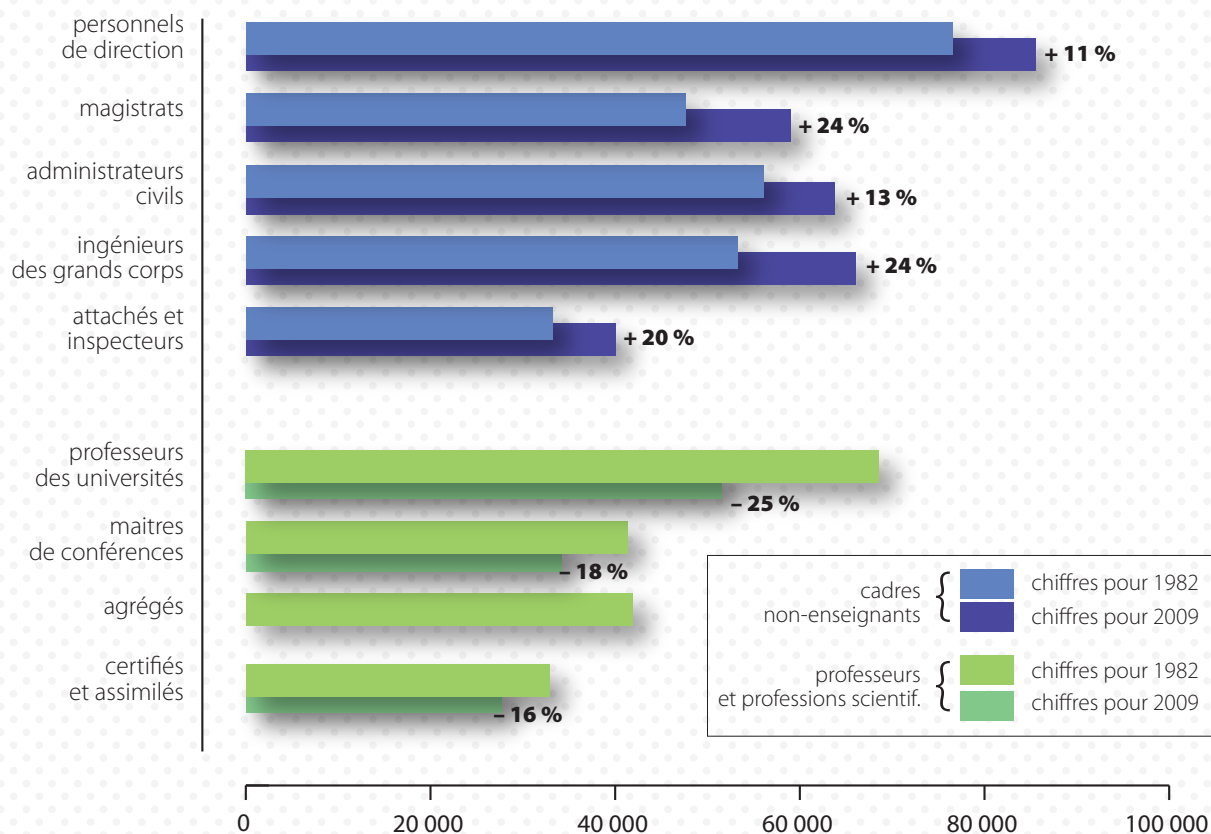
Source : travaux de Bernard Schwengler, enseignant en économie en CPGE..



- À dix ans d'ancienneté, le salaire d'un professeur certifié a baissé de 20 % entre 1982 et 2018 (-21 % pour un agrégé, -16 % pour un professeur des universités et un maître de conférences, -8 % pour un professeur des écoles et -7 % pour un professeur de lycée professionnel).

Évolution des salaires nets annuels dans la Fonction publique d'État entre 1982 et 2009 (en euros constants 2009).

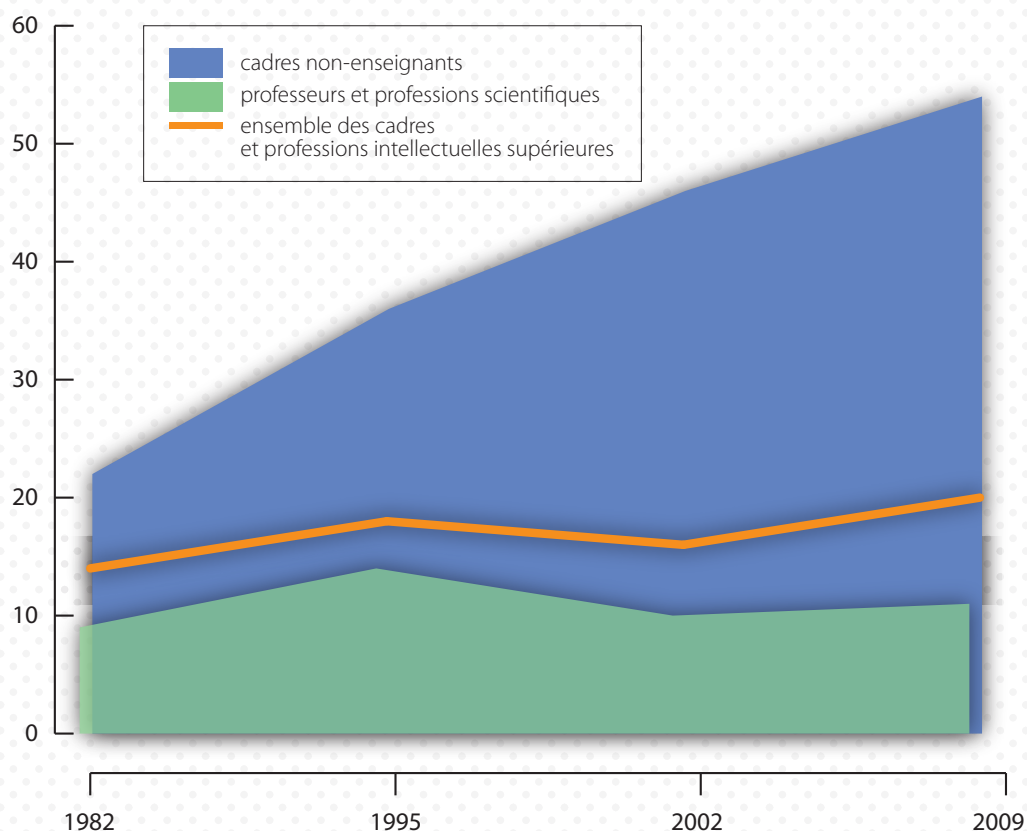
Sources : données de la DGAFP, travaux de Bernard Schwengler, enseignant en économie en CPGE.



- Les salaires nets annuels des cadres non-enseignants a augmenté de +18 % alors que celui des professeurs et professions scientifiques a baissé de 19 % (-16 % pour les certifiés et -25 % pour les professeurs d'université).

Évolution du taux de prime dans la Fonction publique d'État de 1982 à 2009.

Sources : données de la DGAFF, travaux de Bernard Schwengler, enseignant en économie en CPGE.



- En ce qui concerne les cadres et professions intellectuelles supérieures, le taux de prime moyen était de 14 % en 1982 avec déjà des écarts importants entre les cadres non-enseignants (22 %) et les enseignants (9 %). En 2009, le taux de prime moyen est de 20 %. Pour les non-enseignants, il est de 11 %. Entre 1982 et 2009, le taux de prime moyen pour l'ensemble de cadres de la Fonction publique a été multiplié par 2,4 pour les non-enseignants mais seulement par 1,2 pour les enseignants.
- Les cadres non-enseignants avaient un taux de prime moins de 2,5 fois supérieur à celui des enseignants en 1982. Il est était près de 5 fois supérieur en 2009.

Salaires mensuels moyens des personnels enseignants de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine).

Source : traitement DEPP, SIASP, Insee.

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut
			Montant	Primes dans le salaire brut (en %)	
Ensemble	Hommes	2 693	421	186	3 174
	Femmes	2 485	255	77	2 801
	Ratio H/F	1,08	1,65	2,42	1,13
1 ^{er} degré	Hommes	2 610	217	n. s.	2 881
	Femmes	2 392	152	n. s.	2 608
	Ratio H/F	1,09	1,43	n. s.	1,10
2 nd degré	Hommes	2 724	496	245	3 282
	Femmes	2 602	384	162	3 044
	Ratio H/F	1,05	1,29	1,51	1,08

Salaires mensuels moyens des personnels non-enseignants de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine).

Source : traitement DEPP, SIASP, Insee.

	Traitement indi- ciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut
		Montant	Primes dans le salaire brut (en %)	
Ensemble	1 779	260	12,6	2 071
Moins de 30 ans	1 218	42	3,3	1 265
Plus de 50 ans	2 406	465	16	2 902
Hommes	2 006	336	14,2	2 372
Femmes	1 696	232	11,8	1 960
Ratio H/F	1,18	1,45	-	1,21



Salaires mensuels moyens des personnels administratifs, sociaux et de santé de l'Éducation nationale, en 2016 (France métropolitaine).

Source : traitement DEPP, SIASP, Insee.

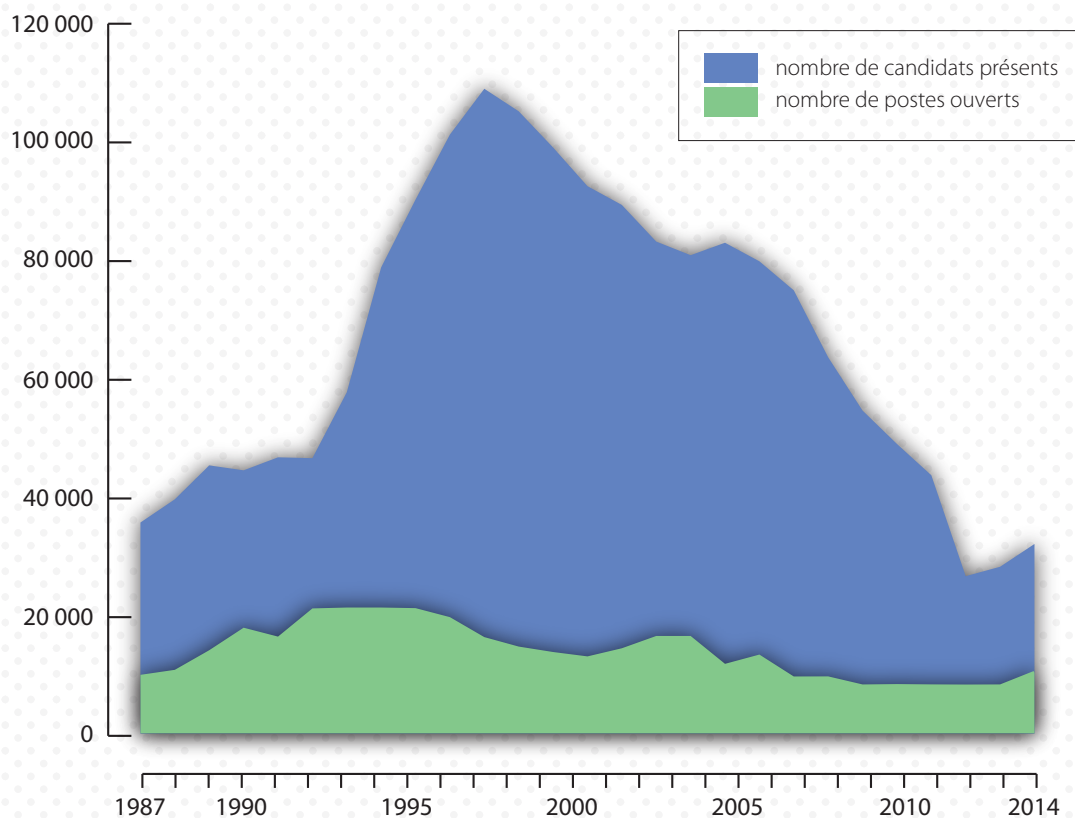
	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut
		Montant	Primes dans le salaire brut (en %)	
Ensemble	1 939	412	17,2	2 395
Moins de 30 ans	1 578	218	11,9	1 827
Plus de 50 ans	2 125	448	17,2	2 599
Hommes	2 198	604	21,2	2 852
Femmes	1 887	381	16,4	2 321
Ratio H/F	1,16	1,59	-	1,23

- En 2016, parmi les personnels enseignants, tous corps confondus, les rémunérations des hommes sont en moyenne supérieures de 8 % à celles des femmes (9 % dans le 1^{er} degré et 6 % dans le 2nd degré).



Évolution du nombre de postes offerts et de candidats présents aux cinq concours externes de l'enseignement public de 1987 à 2014.

Sources : MENESR DEPP.



- La tension de recrutement se traduit à la fois par l'évolution du nombre de postes offerts aux concours et par le nombre de candidats. L'évolution du taux de candidatures (nombre de candidats / nombre de postes offerts) en est un bon indicateur.
- En 1987, 3,6 candidats en moyenne se sont présentés à un concours externe du 2nd degré pour un poste offert. Le taux de candidature est monté à plus de 7 % en 1998 et a frôlé les 8 % en 2005. En 2013, il était exactement de 3 %.

FORMATION INITIALE : UNE ÉVOLUTION SYSTÉMIQUE INDISPENSABLE

Attaché à l'universitarisation de la formation, le Sgen-CFDT revendique depuis 2017 une place des concours en fin de M2 pour, d'une part, garantir la continuité du parcours de l'étudiant sur les quatre semestres du master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (Meef) et pour, d'autre part, rénover la nature des épreuves des différents concours.

Pour le Sgen-CFDT, l'enjeu du concours en fin de M2 est d'atteindre simultanément plusieurs objectifs à très court terme :

- privilégier le master Meef à l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé), et construire une véritable alternance sur deux ans (M1 + M2) à partir de 2020;
- rémunérer des étudiants sur les deux années du master Meef;
- réorganiser le concours pour la session 2022 autour d'épreuves plus professionnelles en nombre limité;
- maintenir à l'Inspé une formation aménagée l'année de stage;
- reconsidérer le rôle des jurys de titularisation.

C'est en fonction de ces points que le Sgen-CFDT se prononcera sur la réforme en cours.

Des concours profondément rénovés

Le Sgen-CFDT attend des « nouveaux » concours qu'ils soient davantage ancrés dans la pratique professionnelle — demande justifiée par l'allongement de la formation avant le concours (deux ans de master au lieu d'un an). Les épreuves, à la fois écrites et orales, et complémentaires les unes par rapport aux autres, doivent s'appuyer sur des éléments à évaluer mobilisant les compétences du référentiel métier.



Il est aussi important que :

- l'intégration de la recherche dans les épreuves du concours soit prise en considération : les dernières recherches dans les différents domaines de l'éducation (didactique des disciplines enseignées, psychologie, sociologie, sciences de l'éducation, etc.) apportent des éclairages théoriques dans l'actualisation des connaissances disciplinaires, permettent l'élaboration de propositions concrètes en direction des élèves et contribuent à l'analyse des pratiques professionnelles ;
- les capacités d'analyse des candidats soient valorisées, ainsi que des compétences plus transversales comme la maîtrise de la langue française, la communication, l'explicitation, l'argumentation, l'écoute, le travail en équipe.

Les négociations entre les organisations syndicales et la direction générale des ressources humaines sont interrompues depuis le 18 juin 2019, les deux dernières réunions prévues en juillet ayant été annulées. **Le Sgen-CFDT demande la reprise immédiate des pourparlers avec des décisions arrêtées au plus tard fin octobre pour permettre aux équipes dans les Inspé de construire les nouvelles maquettes de formation dans les différents parcours du master Meef.**

Un continuum de formation de la licence aux premières années de titularisation

La réforme de la formation des enseignants et des conseillers principaux d'éducation s'inscrit dans un contexte de crise de l'attractivité du métier. Dans le premier degré, des académies restent déficitaires et, dans le second degré, des disciplines ne recrutent plus suffisamment.

Pour le Sgen-CFDT, il y a urgence à revaloriser l'ensemble des métiers de l'Éducation nationale — et ce, dès la formation initiale. L'adaptation du dispositif des assistants d'éducation (AED) avec la création d'un parcours de préprofessionnalisation intégré de quatre ans dès la L2 va dans ce sens. Le master Meef doit également évoluer vers une formation en alternance rémunérée dès le M1. Le master Meef à l'Inspé est la voie privilégiée pour apprendre le métier dans une formation professionnalisante spécifique et adaptée. Les nouvelles maquettes qui doivent se mettre en œuvre à la rentrée 2020 pour tenir compte de la nouvelle place du concours en fin de M2 à la session 2022, doivent non seulement garantir une continuité de formation sur les quatre semestres du master, mais aussi réorganiser le volume et la nature des stages sur ces deux années.

Le Sgen-CFDT revendique une mise en responsabilité progressive, accompagnée et plafonnée, à l'instar du dispositif de formation alternée dès le M1 de Meef, expérimenté en 2015-2016 dans les académies de Guyane et de Créteil puis étendu aux académies de Versailles, Amiens et Reims à la rentrée 2017.



À partir de 2022, l'année de stage (fonctionnaire stagiaire) ne sera plus confondue avec la dernière année du master Meef. Elle doit mettre les fonctionnaires stagiaires en situation de responsabilité aménagée. Un temps de décharge permettra de poursuivre à l'Inspé le continuum de formation dans des modules adaptés aux situations professionnelles rencontrées. Les écoles ou les établissements scolaires sont des lieux de formation en mesure d'accompagner les stagiaires qui ne peuvent plus être considérés comme des moyens d'enseignement. **La titularisation est à repenser.** Elle devrait dresser un premier bilan de compétences à l'issue de l'année de stage. Le jury reconnaît chez le stagiaire l'acquisition des compétences indispensables à l'entrée dans le métier et identifie celles nécessitant un accompagnement individualisé les années de néotitularisation (T1-T2-T3).

Enfin, une attention particulière doit être portée aux formatrices et aux formateurs qui travaillent dans les Inspé, composantes universitaires à part entière. Les collègues doivent être reconnus dans leurs différents champs catégoriels, et pour les personnels en service partagé, un aménagement de service est indispensable. Épuisés par la succession des réformes et par les modifications incessantes des maquettes de formation, les collègues aspirent à un nouveau dispositif de formation enfin stabilisé ■



ORIENTATION DES ÉLÈVES : OUVERTURE DES DISCUSSIONS

Le Sgen-CFDT partage avec les auteurs du rapport Charvet leur volonté affirmée de conforter le service public d'orientation ainsi que le souci de la justice sociale.

Un impact sur un grand nombre d'agents

L'éventuelle prise en compte des vingt-sept préconisations entraînerait d'importants changements, avec un impact sur un grand nombre d'agents de métiers différents : psychologues de l'Éducation nationale (psy-EN) de la spécialité éducation-conseil en orientation scolaire et professionnelle (Edco), enseignants du second degré dont les certifiés de documentation, personnels de direction et personnels administratifs.

Le Sgen-CFDT craint :

- une volonté sous-jacente d'organiser la mission d'orientation de l'École dans un contexte de pénurie de psy-EN, pénurie due à des années de non-crédation de postes avec des niveaux de recrutement ne permettant pas de faire face aux départs ;
- une marginalisation des missions liées à l'orientation des psy-EN Edco – le Sgen-CFDT veut réaffirmer le rôle des psy-EN Edco auprès des élèves et des équipes, car l'accompagnement des parcours est un enjeu important.

Aussi la reconnaissance du rôle des professeurs et des conseillers principaux d'éducation (CPE) au moyen d'une certification et d'une habilitation peut apparaître comme une bonne chose, mais il ne faudrait pas qu'elle soit conçue comme une substitution professionnelle des psy-EN Edco qui les marginaliserait au sein des établissements.

Si ces nouvelles compétences pour les professeurs sont transférables à d'autres fonctions au sein de l'Éducation nationale ou à l'extérieur, il faudra envisager que cette certification s'appuie sur un diplôme incluant des blocs de compétences. De plus, pour remplir les missions telles qu'elles s'esquissent dans le rapport, il faudra bien évidemment une reconnaissance indemnitaire, mais également et avant tout du temps, donc une décharge d'activité de service. La dotation horaire globale (DHG) devra être abondée en conséquence.



L'évolution des centres d'information et d'orientation (CIO)

L'évolution des CIO en un réseau constitué d'un CIO départemental avec des antennes au sein des nouveaux centres de documentation et d'information (CDI) de lycées « têtes de réseau » va aboutir à la disparition des deux tiers des CIO. Ce que le Sgen-CFDT a toujours combattu. Il s'agit clairement d'une scission de leur activité en deux lieux :

- l'établissement, pour l'orientation des élèves ;
- le CIO départemental pour ceux qui ne sont plus ou pas encore élèves, élèves allophones nouvellement arrivés, décrocheurs, CIO départemental qui sera en plus chargé d'organiser des actions d'information avec la région, de gérer la plateforme de suivi d'appui aux décrocheurs.

Le Sgen-CFDT craint également la perte du management de proximité des équipes, une animation du territoire qui passera du bassin au niveau départemental ou régional.

Des questions sans réponse

Le rapport n'apporte pas de réponses à un certain nombre de questions parmi lesquelles :

- la place pour les collègues dans ce modèle de lycées « têtes de réseaux » accueillant au sein de leur Biblio-Lab des antennes de CIO ;
- les futures antennes CIO : l'accueil des élèves ou des publics extérieurs dans l'établissement public local d'enseignement (EPL) ;
- le collectif de travail des psy-EN si les équipes des CIO actuels sont « redéployées » en antennes au sein de lycées ;
- la trajectoire d'emploi pour les psy-EN et les futurs professeurs et CPE référents.

Pour le Sgen-CFDT, l'idée de rechercher des synergies par un regroupement de compétences autour de trois pôles dans les délégations de régions académiques à l'orientation permettrait d'éviter, comme c'est le cas actuellement, que tous les directeurs et directrices de centre d'information et d'orientation (DCIO) s'occupent de tous les dossiers sur un territoire. Mais cela risque d'aboutir à une organisation du service public d'orientation plus pyramidal avec l'instauration d'une délégation régionale, un rôle renforcé des inspecteurs de l'Éducation nationale chargés de l'information et de l'orientation (IEN-IO), un seul ou une seule DCIO du CIO départemental, et un chef d'établissement « tête de réseau » hébergeant les futures antennes du CIO départemental.

Pour le Sgen-CFDT, un seul CIO par département est un maillage insuffisant ■



RÉFORME DU LYCÉE PROFESSIONNEL : ÉVITER LES DÉRAPAGES

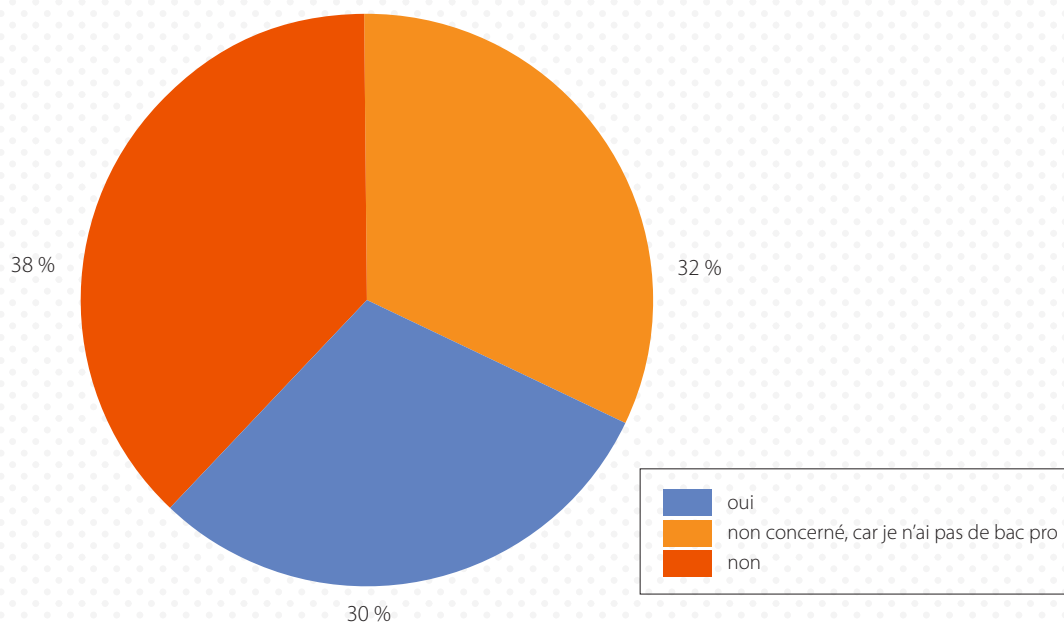
La réforme du lycée professionnel suscite des inquiétudes légitimes, car sa mise en œuvre fait évoluer le métier enseignant :

- travailler autrement en co-intervention ;
- travailler différemment pour réaliser le chef-d'œuvre ;
- individualiser le parcours des élèves en CAP en un, deux ou trois ans...

En effet, de nombreux collègues indiquent que les heures complémentaires qui devaient permettre davantage de dédoublement n'existent pas ! Une enquête flash du Sgen-CFDT montre d'ailleurs que 80 % des professeurs de lycée professionnel pensent que la réforme n'améliorera pas leurs conditions de travail.

Réponses à la question « Avez-vous été informé des changements induits par la mise en place des familles de métier ? »

Source : enquête flash Sgen-CFDT.



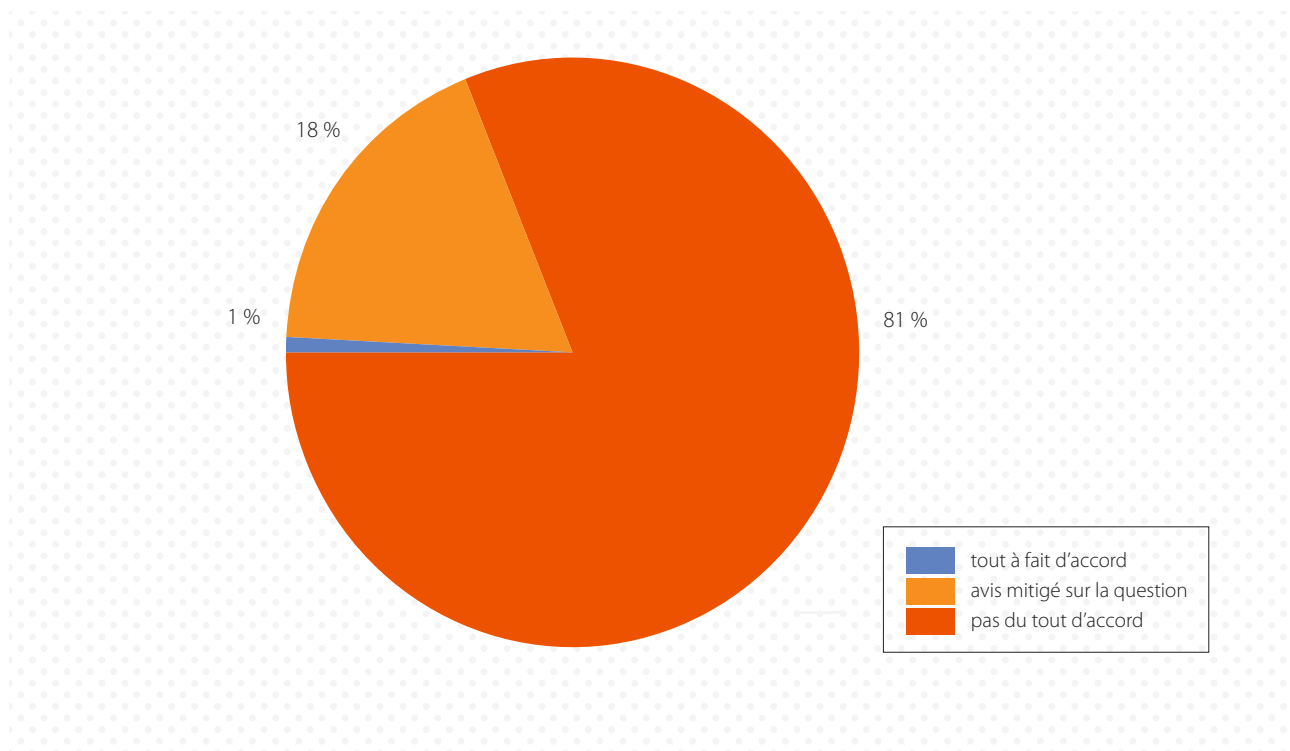
sgen-cfdt.fr

FÉDÉRATION DES SYNDICATS GÉNÉRAUX DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA RECHERCHE PUBLIQUE

Contact presse : Bineta NDIAYE
 Tel : 01 56 41 51 10 – 06 42 20 18 81
atdepresse@sgen.cfdt.fr
 twitter : @AtpSgen

Réponses à la question « Êtes-vous d'accord avec cette affirmation "La réforme va améliorer mes conditions de travail" ? »

Source : enquête flash Sgen-CFDT.



Grâce aux retours opérés par nos équipes, nous avons pu constater :

- des formations, indispensables pour la mise en œuvre de la réforme, fréquemment bâclées, menées de façon injonctive ;
- des programmes revus dans la précipitation, en écartant les collègues d'une nécessaire concertation ;
- des collègues découvrant en octobre la mise en place en octobre de classes « mixant » des apprenants sous statut scolaire et des apprentis, sans avoir eu le temps nécessaire à l'adaptation de leur enseignement ;
- de mauvais signes envoyés par certains rectorats en ce qui concerne la reconversion des enseignants de bac pro en gestion administrative, signes qui ne favorisent pas un climat de confiance.

Pour le Sgen-CFDT, aucune réforme ne peut réussir sans faire confiance aux acteurs de terrain.



Certains principes et modalités pédagogiques intéressants risquent de ne pas connaître la réussite souhaitée en raison du non-respect des engagements :

- dans certaines académies, les heures de co-intervention des deux premières semaines ne sont pas banalisées pour dégager du temps de concertation ;
- le chef-d'œuvre se met en place dans des CAP sans dédoublement des heures enseignants, remettant en cause le caractère pluridisciplinaire de la démarche ;
- des heures complémentaires enseignants qui, dans les dotations horaires globales, ne sont pas conformes à ce que prévoient les textes, limitant ainsi les possibilités de dédoublement.

À la demande du Sgen-CFDT, un comité de suivi relatif à la « transformation de la voie professionnelle » a été mis en place et le Sgen-CFDT en demande la déclinaison dans toutes les académies.

Le Sgen-CFDT revendique :

- des heures complémentaires pour les enseignants en bac professionnel abondées pour permettre davantage de dédoublements ;
- du temps de concertation pour que les équipes puissent mettre correctement en place la co-intervention et le chef-d'œuvre ;
- une reconnaissance de la co-intervention des professeurs de lycée professionnel devant des groupes mixtes scolaires/apprentis par un aménagement du temps de service.

Le Sgen-CFDT pèsera pour éviter les dérapages éventuels dans la mise en place de la réforme et pour favoriser les ajustements au regard des observations qui nous parviennent ■



LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE : UNE RÉFORME À RÉFORMER

Le Sgen-CFDT prend acte d'un début de changement de posture de la part du ministère sur les dossiers des réformes du bac et du lycée général et technologique, et de la voie professionnelle. En effet, l'annonce de l'installation des comités de suivi des réformes des lycées généraux et technologiques, et de la voie professionnelle, correspond à un changement de méthode que nous portions depuis un an – d'autant plus que ces comités nationaux doivent se décliner, à notre demande, dans chacune des académies.

Il est regrettable d'avoir attendu si longtemps, avec des conséquences très négatives sur le climat social dans les établissements. Le mouvement de boycott des fonctions de professeur principal en est la traduction en cette rentrée. S'il est trop tôt pour juger de la durabilité et des effets concrets de cette inflexion du discours ministériel (qui concerne l'ensemble de l'exécutif), il n'en reste pas moins que le Sgen-CFDT utilisera sans manichéisme ni naïveté ces nouveaux outils pour porter ses propositions et obtenir des avancées pour les personnels travaillant dans les lycées.

Les emplois du temps n'ont pas été la catastrophe annoncée grâce à un travail très important des équipes de direction qui ont su anticiper, réfléchir avec les enseignants bien en amont et y consacrer la majeure partie de leurs vacances, travail rendu possible par les nouveaux outils mis à leur disposition. Les personnels de direction auraient souhaité que des groupes de travail académiques leur permettent de mutualiser les pratiques et d'échanger sur des formes d'organisation pertinentes. Il existe néanmoins, comme chaque année, des situations très problématiques dans certains établissements, et c'est pour cette raison que le Sgen-CFDT a déposé un préavis de grève pour couvrir ces situations locales.

Pour autant, les équipes de lycée se retrouvent seules face à certaines questions laissées sans réponse par le ministère :

► Le suivi et l'accompagnement de l'élève

La nouvelle organisation du lycée induite par les combinaisons de spécialités individualise les emplois du temps des élèves et fait éclater la classe comme groupe de référence. Cette évolution n'a pas été anticipée, que ce soit pour les conseils de classe ou pour la



mission de professeur principal pourtant redéfinie il y a moins d'un an. Les personnels de direction et leurs équipes se retrouvent une fois de plus seuls à devoir inventer des dispositions pour permettre une prise en charge efficiente des élèves.

Pour le Sgen-CFDT le suivi, l'accompagnement et l'orientation des élèves doivent bien être un dossier partagé au sein d'une équipe pluriprofessionnelle.

Pour faire face à ces contraintes, le Sgen-CFDT propose :

- de partager la fonction de professeur principal ;
- de mettre en œuvre du tutorat multiâge ;
- de décharger certains collègues pour des missions particulières de coordination/ accompagnement, sur la base des textes régissant les indemnités pour missions particulières (IMP) ;
- d'y travailler au niveau de l'établissement sur la base des textes régissant le conseil pédagogique.

L'axe principal de la réforme est censé être le choix des spécialités par les élèves. S'il n'a pas été complètement libre, ce choix a néanmoins été très large dans les établissements qui sont restés dans l'esprit de la réforme, avec souvent plus de trente combinaisons de spécialités.

Si le choix des trois spécialités de première est important, celui des deux spécialités de terminale est essentiel puisqu'il colorera le baccalauréat de l'élève. Or les 54 heures d'aide à l'orientation restent une coquille vide.

Le Sgen-CFDT propose, en attendant une vraie réflexion sur l'accompagnement, de :

- créer un second professeur principal en seconde et première, comme en terminale, en permettant le partage de cette fonction entre plusieurs professeurs de la classe ;
- centrer les missions du professeur référent orientation comme coordonnateur du dispositif d'aide à l'orientation et interlocuteur de la Région à ce sujet, ce qui donnerait corps aux 54 heures et le distinguerait clairement du psy-EN spécialité Éducation, développement et conseil en orientation (Edco).

► L'évaluation

Le trimestre oblige à organiser *a minima* deux devoirs surveillés par matière, et la charge de travail deviendra particulièrement lourde pour les enseignants chargés de corriger les épreuves communes de contrôle continu (histoire-géographie et langues vivantes dès janvier, puis enseignement scientifique et spécialité de fin de première). Ceci en plus du changement complet des programmes.



Un passage en semestre doit être débattu en conseil pédagogique puis en conseil d'administration. L'organisation des épreuves communes de contrôle continu (E3C) va demander du temps aux équipes : définition des attendus, choix des sujets communs, production de corrigés et de corrections.

Le Sgen-CFDT demande depuis un an que le débat s'ouvre sur la reconnaissance indemnitaire de cette nouvelle organisation, revendiquant :

- la création d'un secrétariat d'examen (avec une enveloppe conséquente de rémunération des acteurs qui feront face à la charge de travail et aux responsabilités induites);
- une indemnité de correction (comme pour les copies du bac actuel);
- des équipes de direction complètes (avec, *a minima*, un adjoint par établissement), afin de coordonner correctement l'ensemble de ces épreuves;
- des grilles de correction nationales, mais pas de surcontrôle par les hiérarchies intermédiaires. La banque nationale de sujets est une garantie suffisante, il faut laisser la main aux lycées pour l'organisation pratique (dates, modalités...).

Le calendrier de l'année de terminale reste très imprécis. Une réflexion doit s'ouvrir sur les objectifs à donner au troisième trimestre comme tremplin vers l'enseignement supérieur puisque les élèves auront passé leurs épreuves de spécialité en mars et connaîtront leurs réponses dans Parcoursup en mai. Le grand oral pourrait répondre à cet objectif, mais les modalités de son passage n'ont toujours pas été discutées ■



FICHE D'IDENTITÉ DU SGEN-CFDT

- ▶ Syndicat général de l'Éducation nationale (Sgen-CFDT)
- ▶ Secrétaire générale : Catherine Nave-Bekhti
- ▶ Créé en 1937
- ▶ 24 420 adhérent-e-s
- ▶ Fédération de syndicats au sein de la CFDT qui rassemble tous les personnels (titulaires, contractuels ou vacataires) :
 - de l'Éducation nationale,
 - de l'Enseignement supérieur et de la Recherche publique,
 - de l'Enseignement agricole public,
 - des services de la Jeunesse et des Sports,
 - des établissements d'enseignement et de recherche français à l'étranger et personnels détachés ou recrutés localement dans les établissements culturels.

Le Sgen-CFDT est membre du Comité syndical européen de l'éducation et de l'Internationale de l'éducation.

31 structures territoriales dont 3 nationales :

- Syndicat de médecins de l'Éducation nationale (Snamspen)
- Syndicat des travailleurs de la recherche extra-métropolitaine (Strem)
- Recherche / Établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST)

Et les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

