



MAGAZINE
metaa
FO

ACTUALITÉS

LES ÉLÈVES FANTÔMES EN LYCÉE PRO

PÉDAGOGIE

DU PROJET PÉDAGOGIQUE À LA MOBILITÉ
EUROPÉENNE : LA CULTURE EN DANGER

RETRAITE

ALD : SA MODIFICATION TOUCHE
SURTOUT LES SENIORS

ET + ENCORE

**ÉLÈVES EN
ENTREPRISE**

rien ne se fait à la légère

CARTE BLANCHE

L'ÉCOLE VERSION
START-UP

LA TRIBUNE

TON CARNET,
OU JE TE FILME !

VIE SCOLAIRE

MA RESPONSABLE
EST UNE MILITAIRE



POUR
NE RIEN
MANQUER
LISEZ
L'AP !

IAP

MAGAZINE
LE MAGAZINE DE
L'ENSEIGNEMENT
PROFESSIONNEL

ÉDITO

EDILLO

PFMP EN Y : LE CONTORSIONNISME DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL...

Après la mort de ce jeune sur ce chariot élévateur quand il était scolarisé dans un lycée professionnel privé, toute la presse a parlé de « stage en lycée pro » en laissant accroire que les PFMP sont par nature dangereuses, inutiles et, comme de puissantes organisations syndicales le demandent : « il faut supprimer les PFMP ! »

Supprimer les périodes de formation en milieu professionnel, c'est s'attaquer à la spécificité de notre enseignement et même de notre corps si spécifique de PLP. Car, oui, nos élèves se forment aussi en entreprise (« en milieu professionnel ») quand 98 % des entreprises qui prennent nos élèves sont des très petites entreprises, commerces, artisans, PME, PMI et beaucoup d'entreprises unipersonnelles... Les LP ne sont pas à la solde de la « méchante entreprise ». L'entreprise est au service de l'École et doit répondre à un cahier des charges précis prévu dans la convention signée par l'entreprise, le lycée pro et le jeune.

C'est une partie intégrante de notre enseignement que d'assurer aux jeunes des PFMP qui n'a rien à voir avec un « stage 3e » ou « stage seconde GT ». Mais alors rien de rien ! Et heureusement !

Demander, comme le font quelques syndicats, la suppression des PFMP en CAP et bac pro, cela a une vraie ambition : celle, après le collège unique, d'amener au lycée unique avec, peut-être (« je dis bien, peut-être ! »), une option comme on peut prendre l'option mathématiques, philo ou géopolitique en terminale GT.

C'est aussi s'attaquer à ce qui fait la force de nos lycées pro : connaître de l'intérieur ce que sont les entreprises, les métiers tels qu'ils s'exercent et évoluent, leurs attentes.

Demander, comme elles le font à bas bruit, la suppression des PFMP, c'est aussi vouloir dégrader nos conditions de travail ! Car, avec les élèves qu'on nous oriente, tous de plus en plus cabossés par la vie et rejetés de « l'éducation académique », il en faut des nerfs, du doigté, de la pédagogie, de l'autorité naturelle, de l'engagement constant pour réussir à enseigner, guider et faire que nos élèves deviennent des travailleurs et des citoyens libres en conscience. Alors si les PLP n'ont plus ce moment pédagogique qui nous permet de reprendre notre oxygène, on n'a plus qu'à jeter l'éponge !

Le SNETAA a été le moteur historique pour amener l'école à utiliser l'entreprise (et non l'inverse) pour former pleinement des travailleurs qualifiés et non-hors sol. Le SNETAA a voulu ces PFMP. Nous les défendons encore et encore. Pour les élèves. Pour les métiers. Pour nos conditions de travail.


C'est parce que le SNETAA est clair sur l'objectif des PFMP qu'il refuse l'inutile Y à 6 semaines, Y à 4 semaines et le Y à 2 semaines.

Comme « la valse à mille temps, c'est beaucoup plus troublant... » surtout quand des revendications syndicales en profitent pour jeter le bébé avec l'eau du bain : la suppression des PFMP.

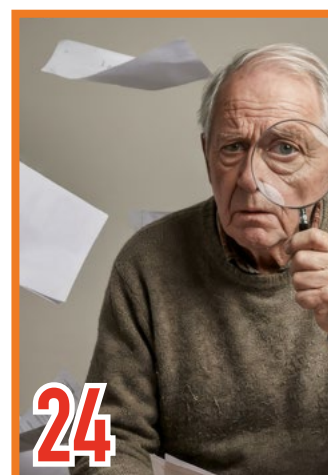
À la veille de notre congrès, le SNETAA revendique toujours la spécificité de l'enseignement professionnel, de nos pédagogies avec les PFMP, de notre corps d'enseignement (les PLP) et de nos établissements spécifiques. Qui d'autre que le SNETAA-FO ?



Pascal VIVIER
Secrétaire général

 @SnetaaFO

SOMMAIR



IAP
MAGAZINE

L'AP MAGAZINE N° 627
EST UNE PUBLICATION DU
SYNDICAT NATIONAL
DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ACTION AUTONOME FORCE OUVRIÈRE

RÉDACTION

SNETAA-FO 417 Bureaux de la Colline 92213 SAINT-CLOUD Cedex

Tél.: 01 53 58 00 30 | snetaanat@snetaa.org

CPPAP 0125 S 07264 ISSN 1273 5450

Directeur de la publication : Pascal VIVIER

Coordination éditoriale : Brigitte VINCENT-PETIT

Secrétariat de rédaction : Fabienne YORO

Direction artistique, conception graphique et mise en page :

Wanderson RIBEIRO | Agence DESSAINTS

Illustrations : Colm, Zaitchick

Images : SNETAA-FO © | Imprimé en France

E



ACTUALITÉS 06

LES ÉLÈVES FANTÔMES EN LYCÉE PRO

LA TRIBUNE 08

TON CARNET, OU JE TE FILME !

CARTE BLANCHE 10

L'ÉCOLE VERSION START-UP

EN COUVERTURE 12

ÉLÈVES EN ENTREPRISE : RIEN DE SE FAIT À LA LÉGÈRE !

OUTRE-MER ET ÉTRANGER 15

ENSEIGNER EN NOUVELLE-CALÉDONIE ET WALLIS-ET-FUTUNA /// PARLONS D'ANDORRE

/// ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES EN GUYANE : TOUT PART À VAU-L'EAU

PÉDAGOGIE 16

L'IPS EN LP : UN SIGNAL D'ALARME /// DU PROJET PÉDAGOGIQUE À LA MOBILITÉ EUROPÉENNE :

LA CULTURE EN DANGER /// SPÉCIFICITÉS DES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES DES PLP :

LA VIE DU PLP À TRAVERS DES TÉMOIGNAGES

PERSONNELS 20

VIE SCOLAIRE : MA RESPONSABLE EST UNE MILITAIRE /// CE SONT DES DDF QU'IL NOUS FAUT

/// CONTRACTUELS ET ALLOCATION CHÔMAGE

RETRAITE 24

ALD : SA MODIFICATION TOUCHE SURTOUT LES SENIORS

CULTURE 25

BRÈVES 26

SYNDICALISATION 27

LES ÉLÈVES

FANTÔMES

EN LYCÉE PRO

L'absentéisme explose en lycée professionnel : ce ne sont pas moins de 19 % d'élèves qui manquent au moins 4 demi-journées non justifiées par mois en 2024-2025, contre 10 % en lycée d'enseignement général et technologique (LEGT) ou en lycée polyvalent (LPO) et 4 % en collège ! Depuis 2013, le taux stagne autour de 15-17 % en LP, avec un pic COVID à 23 % et une remontée à plus de 20 % en 2025. Pire, il explose en cours d'année, passant à 4 % à la rentrée à 14 voire 29 % en mai ! De plus, l'absentéisme persistant (supérieur à 10 demi-journées) touche 5 % des élèves en lycée professionnel, signe avant-coureur de décrochage. Pour un public défavorisé (indice de position sociale ou IPS faible – voir la partie « pédagogie » dans cet AP –), ces classes vides sabotent évaluation, formation et orientation. Le SNETAA-FO alerte : sans mesures fortes, la voie pro est en péril !

La DEPP tire la sonnette d'alarme. Car en 2023-2024, ils étaient 7 % tous élèves confondus du second degré public à être considérés comme absentéistes en moyenne mensuelle, mais 17 % en LP (7 % en LEGT/LPO et 5 % en collège. Pour 2024-2025, le tableau s'alourdit donc à 19 % en LP, avec 4 % du temps d'enseignement perdu, (contre 2 % en moyenne, tous élèves confondus.)

On relève des facteurs aggravants en LP où le public, majoritairement défavorisé, paie le prix fort : absentéisme 2 fois supérieur aux voies générales. En REP +, il atteint 13 % en collège et bien plus en lycée pro-

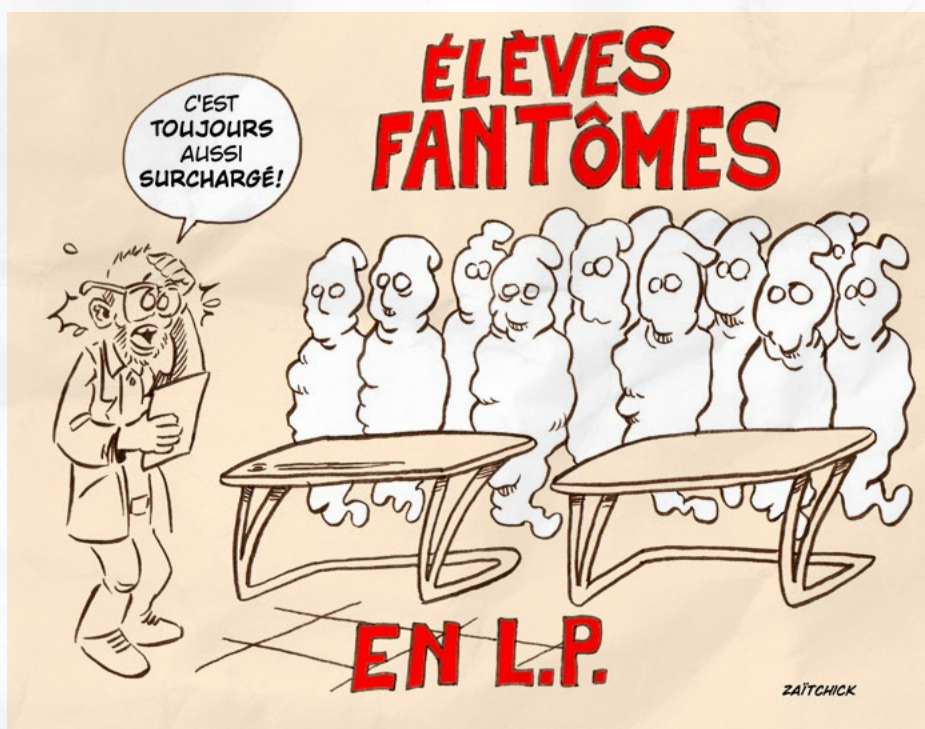


fessionnel. L'IPS faible corrobore ce constat : 18 % en LP du quart le plus défavorisé, c'est-à-dire pour les LP ayant les 25 % d'IPS les plus faibles. L'absentéisme persistant s'élève à 5 % en LP contre 2 % en LEGT, préfigurant le décrochage.

Des classes vides riment avec une formation impossible ! Comment évaluer, former ou orienter sans élèves ? Les heures perdues en LP

sabotent les diplômes et l'insertion. Et ça risque de ne pas s'arranger cette année encore avec l'application de feu le parcours en Y voire de son avatar tout aussi funeste, le parcours « personnalisé » l'an prochain.

Le SNETAA-FO exige le renforcement des équipes pédagogiques et éducatives, un soutien social ciblé et un arrêt immédiat des réformes qui aggravent le décrochage !



L'AVANT-PROPOS

DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL
ON L'ÉCRIT ENSEMBLE !



Ronce
- LES - **Bains**
metaa ²⁰
CONGRÈS NATIONAL DU 08 AU 11 JUIN 2026



**TON
CARNET,
OU JE TE
FILME !**

Le mois dernier, vendredi 10 avril, il est arrivé à l'un de nos collègues du lycée Jules Guesde à Montpellier une sinistre mésaventure. Tout a commencé de façon tristement banale, par une altercation avec un petit groupe d'élèves chahutant dans les couloirs. L'enseignant avait alors demandé à deux d'entre eux de retirer leurs écouteurs et de décliner leur identité. Devant leur refus et leurs provocations, il a alors sorti son téléphone dans le but de les filmer, et sans doute de pouvoir retrouver a posteriori leurs noms. Le ton monte, les deux élèves bousculent le professeur, puis l'un d'eux lui arrache son portable.

Surpris par cet accès de violence, démuni face à un groupe d'adolescents, il commet alors une lourde erreur : il gifle l'élève en question. Un geste de panique que rien n'excuse, mais qui en dit assurément très long sur le climat de tension et de peur dans lequel travaillent tous les jours tant de nos collègues...

Mais ce n'est là que le début du drame : forts de leur position de légitime défense, les élèves ripostent alors par une pluie de coups, et voilà l'enseignant littéralement passé à tabac, prostré à terre... Une scène choquante d'une rare violence, filmée par les téléphones portables d'autres élèves spectateurs qui se trouvaient alentour. Naturellement, la vidéo tourne rapidement en boucle sur tous les réseaux sociaux, et arrive aux infos sur plusieurs chaînes de télévision : voilà, en quelques heures, notre collègue roué au cœur d'un scandale national et d'une enquête administrative durant laquelle il se verra suspendu.

Anecdotique ou emblématique ? Que nous dit aujourd'hui un pareil événement sur notre École ? Il me semble que son caractère violent, quoiqu'il soit le plus révoltant, n'est peut-être pas celui qui doit le plus susciter notre réflexion. Arrêtons-nous plutôt un instant sur l'élément déclencheur : l'intervention du téléphone.

Il y a quelques années encore, un professeur confronté à une altercation aurait convoqué l'élève, rédigé un rapport, saisi sa hiérarchie. L'incident s'inscrivait dans une chaîne institutionnelle, imparfaite sans doute, mais identifiable. Aujourd'hui, pris dans une situation de tension, il sort son portable. Ce geste en apparence anodin ne l'est symboliquement pas : il ne relève pas d'un simple réflexe individuel, mais

témoigne d'une transformation profonde de l'autorité de l'enseignant, et de la perception propre qu'il en a lui-même.

Analysons la scène : à cet instant-là pour le professeur, filmer, c'est spontanément anticiper que la situation peut dégénérer, c'est acter que l'échange pédagogique est en train de basculer vers autre chose. C'est sans doute aussi considérer que sa parole, seule, ne suffira peut-être pas : le téléphone devient alors l'outil de preuve auquel on se rattache, le moyen d'identifier un agresseur comme de fixer une version des faits, un instrument de protection en somme.

Ce faisant, l'enseignant adopte une posture qui n'était pas historiquement la sienne : celle d'un individu qui peut être amené, face à un groupe, à produire lui-même les éléments de sa défense. Pris de cours, l'enseignant se projette déjà dans la contestation possible, dans la mise en cause, dans la nécessité de se justifier. Ce geste dit donc une chose simple fort préoccupante : une forme de défiance s'installe, non seulement à l'égard de certains élèves, mais surtout à l'égard de la capacité de l'institution à reconnaître et à soutenir sa parole.

Il ne s'agit bien sûr pas d'idéaliser un passé où tout aurait été forcément plus simple : les conflits ont toujours existé dans les classes, et l'autorité enseignante n'a jamais été une donnée acquise. Mais quelque chose se déplace dès lors que le premier réflexe n'est plus tant de tenter de régler un contentieux que d'en conserver une trace exploitable, hanté par la conscience que l'incident peut, en l'espace de quelques clics, être exploité ou détourné, et circuler bien au-delà de l'établissement, des élèves présents, de ses collègues ou de sa direction.

Les réseaux sociaux, en somme, installent une porosité permanente entre l'espace scolaire et l'espace public, si bien que l'autorité de l'enseignant ne se construit plus seulement dans la relation pédagogique mais sous le regard d'un public diffus, invisible, et dont les réactions sont imprévisibles. Cette exposition modifie en profondeur les interactions en cela qu'elle introduit une dimension de mise en scène où chacun sait que ses actes peuvent être captés, interprétés, jugés. Et chacun, plus ou moins consciemment, de redouter l'ombre terrifiante du pauvre

Samuel Paty...

Pour les élèves, la tentation de filmer ou de diffuser peut devenir une manière de reprendre la main sur la situation, d'inverser les rôles, de produire leur propre récit. Pour les enseignants, elle crée une contrainte supplémentaire : celle de devoir agir en anticipant non seulement les effets immédiats de leurs décisions, mais aussi leur possible instrumentalisation. La classe devient ainsi un espace traversé par des logiques qui lui sont en partie extérieures.

Ainsi, l'épisode de Montpellier ne devrait selon moi pas être réduit à un simple fait divers, aussi choquant soit-il : il agit de fait comme un véritable révélateur. Révélateur d'un métier qui se transforme, souvent à bas bruit, sous l'effet de dynamiques multiples et pour partie hors de contrôle. Quand un professeur en vient à filmer pour se protéger, ce n'est pas seulement le signe d'une violence qui s'exprime. C'est l'indice d'une mutation plus profonde : celle d'un métier où l'on ne peut plus présupposer que la parole professionnelle sera reconnue, ni plus que soutenue.

Et c'est sans doute là que se situe l'enjeu principal à mon sens. Car une institution qui ne parvient plus à garantir pleinement la confiance accordée à ceux qui la font vivre s'expose à voir se multiplier ces gestes de précautions individuelles : autant de symptômes d'un lien qui se fragilise entre l'institution républicaine et ses instituteurs.



Delphine GIRARD
delphine.girard@snetaa.org



L'ÉCOLE VERSION START-UP

L était une fois, il y a fofoooort longtemps, une École – très gentille – qui avait décidé de transmettre des savoirs aux jeunes, afin que ceux-ci accèdent notamment à l'Émancipation.

Mais de vilains politiques passèrent dans ce fief sacré (au sens laïque) qu'est le territoire de l'Éducation et foulèrent aux pieds ce projet certes bienveillant mais qui ne produisait pas suffisamment.

Depuis, zieutez n'importe quel document institutionnel et vous voilà plongés dans un séminaire de management : « pilotage stratégique », « objectifs opérationnels », « culture de la performance » ... ô combien de syntagmes de même acabit viennent désormais polluer notre projet initial de partage, de rythmes respectés, et de prise en compte de l'Humain.

Bienvenue dans l'École version start-up ! ... avec sa mère Éducation nationale qui se prend pour une grande entreprise, en adoptant un vocabulaire à faire pâlir les vieux mammoths qui pensent encore qu'ils sont enseignants alors qu'on les transforme en prestataires de service éducatif, et qui s'imaginent encore faire la classe alors qu'ils sont censés « mettre en oeuvre des dispositifs différenciés répondant à des indicateurs de réussite ». Et pour cela, on attend de ces mêmes enseignants qu'ils « optimisent leurs pratiques » et « atteignent des objectifs » ...

Or, ainsi que l'écrivait George Orwell dans 1984 : « si la pensée corrompt le langage, le langage peut aussi corrompre la pensée. »

Ces mots du management peuvent prêter à rire mais derrière les mots, il y a aussi les actes – ceux-là mêmes qui prouvent que l'École a franchi un

cap, et que sa gestion se déshumanise.

Que penser en effet de cette évaluation permanente des élèves, des profs, des établissements ? Que dire de ces entretiens de carrière qui flirtent avec la gestion RH ? Sans parler des objectifs chiffrés, des tableaux, des indicateurs avec lesquels on nous assomme dans les instances.

Pierre Bourdieu dénonçait déjà « la tyrannie des indicateurs », cette illusion selon laquelle tout peut se mesurer, et tout doit se quantifier.

Euh, siouplait, on peut revoir comment calculer exactement la réussite d'un élève et son émancipation ? J'arrive pas à faire entrer tout ça dans ma case Excel... c'est pénible !

Attention, Petit Scarabée, sois performant, ou tu pâtiras de ton manque d'adaptation !

Et oui, autre adage à intégrer désormais : diviser pour mieux gérer. Notre École a importé de ce fascinant territoire qu'est le privé la mise en concurrence, en accouchant notamment du New Public Management.

On assiste à la mise en concurrence des établissements, sommés d'être « attractifs », encouragés à « se vendre », à proposer des enseignements, des spécialités ou des filières différenciantes, pour reprendre le lexique du marketing (en passant : vive l'autonomie des établissements).

Et puis il y a la mise en concurrence des collègues, à coups de promotions au mérite, de missions spécifiques, de briques de pactes, de reconnaissance individualisée, qui mettent à mal, parfois, les équipes et les solidarités, car à trop vouloir individualiser, le collectif est « cassé ». Donc la défense est inéluctablement affaiblie.

Or, « le pouvoir naît quand les hommes agissent ensemble » (Hannah Arendt). À l'inverse, l'isolement est le meilleur allié des logiques de domination. Et l'on se

place alors exactement là où les politiques veulent nous mener : dans un territoire où l'on obéit, où l'on se soumet aux injonctions, peu importe qu'elles soient absurdes ou qu'elles voient le jour dans l'impréparation la plus totale.

Si l'on rechigne à obéir, à préparer avec passion cet absurde parcours Y-différencié-truc-bidule ou à appliquer ce nouveau programme totalement déconnecté de la réalité par exemple, le discours managérial qui gangrène notre École dira que vous êtes « résistant au changement » ... alors qu'on est « juste » EN TRAIN DE SOUFFRIR AU TRAVAIL, de perdre le sens de notre métier, de notre vocation.

Pourquoi ne pas nous faire, un peu, confiance ?! Nous savons mieux que ces décisionnaires déconnectés comment faire réussir nos élèves. Certes pas à tous les coups, mais en tout cas dans un cadre humain et soucieux de la jeunesse qui lui est confiée, non dans une logique de performance qui nie ces mêmes facultés.

Rappelons tout de même une évidence : l'École ne vend rien !

Elle ne cherche pas le profit. Elle forme des citoyens, pas des parts de marché. Opposer une logique de service public à une logique de rentabilité, ce n'est pas être « archaïque ». C'est défendre l'essence même de notre métier.



Laëtitia CALBET



ÉLÈVES EN ENTREPRISE

rien ne se fait à la légère

Le tragique décès récent d'un jeune élève lors d'un stage d'observation en entreprise nous rappelle la nécessité d'une préparation et d'un suivi des élèves en stage ou en PFMP les plus rigoureuses qu'il soit.

Depuis 2005, le ministère demande aux élèves de 3e générale d'accomplir 5 jours de stage d'observation en entreprise. Pour le SNETAA, faire découvrir le monde professionnel avant la demande d'orientation ne peut être que bénéfique même si cette expérience ne suffit pas. Pouvoir faire un véritable choix d'orientation à la fin de la 3e suppose d'y être préparé a minima tout au long de l'année. Les sortants de 3e ne connaissent pour la plupart que le métier de leurs parents, du voisin ou du livreur. Il est temps de leur proposer de la découverte professionnelle qui leur permettra en toute connaissance de cause, de faire un choix et de mieux comprendre les acronymes des classes de secondes professionnelles ou de CAP.

Les classes de 3e ne dépendent pas toutes de la voie générale. Les élèves de 3e prépa métiers de lycée professionnel doivent de leur côté effectuer 3 à 4 semaines de stage tout au long de l'année, afin de faire évoluer leur projet d'orientation. Les élèves des classes de 3e en SEGPA, quant à eux, doivent réaliser deux semaines de stage pour saisir le lien entre leur travail à l'atelier et les conditions

en entreprise.

Depuis 2024, les classes de seconde générale sont elles aussi soumises aux stages en fin d'année au nom de la « reconquête du mois de juin ». Il s'agit pour elles de deux semaines.

Puis il y a nos PFMP, les périodes de formation en milieu professionnel nommées par tous ceux qui n'appartiennent pas à la voie professionnelle « stages ». Pourtant, que de différences... Les PFMP sont des moments non pas de découverte mais bien de formation et d'évaluation puisqu'elles participent de la délivrance du diplôme.

Mais comment un chef d'entreprise peut-il s'y retrouver ? Sollicité de toutes parts par ses voisins, sa famille, ses amis et par de jeunes anonymes qui téléphonent, qui viennent se présenter ou laisser un CV, il lui est impossible de faire la part des choses sans avoir pris le temps d'échanger avec le jeune.

Son seul repère, c'est la convention de stage. Lien primordial entre les trois signataires obligatoires que sont, la famille, le chef d'établissement et l'entreprise, la convention permet l'accueil en toute sécurité du jeune.

Cette convention doit être élaborée avec le plus grand sérieux puisqu'elle traite du temps passé par



et prendre en charge, sans cesse, des stagiaires sur des périodes si courtes. Comment le jeune lui-même sera-t-il en capacité de trouver des lieux de stages ou de formation ? La ministre déléguée imagine peut-être que chaque enfant dispose du réseau nécessaire pour décrocher le stage qui lui permettra d'avancer sur son projet d'orientation ! Non, il ne s'agit pas de « caser » les jeunes. Ils doivent impérativement être accueillis par des professionnels exerçant dans un corps de métier qui les intéresse.

Si dans chaque LP, SEGPA ou EREA, un DDFPT ou un professeur de professionnel porte un regard des plus vigilants sur les conventions, c'est pour bien vérifier qu'elles respectent les règles de la formation, des conventions collectives et du code du travail. Un jeune de la voie professionnelle, en lycée ou en collège, n'est pas jeté en pâture. Il est pris en charge en amont, durant et après son passage dans la structure professionnelle.

Aucun élève de la voie professionnelle sous statut scolaire n'a péri en entreprise ces dernières années. Certes, parfois le geste professionnel encore maladroit peut entraîner des blessures. C'est alors

que le protocole d'alerte prévu dans la convention est mis en place pour que l'établissement et la famille soient avisés de l'événement. Actuellement, chaque élève de seconde pro ou de CAP doit rencontrer le médecin scolaire avant d'entamer sa PFMP. Ce protocole doit particulièrement être respecté dans des secteurs à risques, comme le bâtiment ou dans des corporations nécessitant l'utilisation de machines-outils. Il permet de veiller à ce que les enfants puissent supporter physiquement et parfois même psychologiquement les tâches qui leur seront proposées en milieu professionnel.

Depuis plusieurs années, le SNETAA demande au ministère d'œuvrer au respect de ce protocole en ouvrant des postes de médecins scolaires car la vie des jeunes n'a pas de prix.

Le SNETAA rappelle que c'est grâce au sérieux et au temps passé par chacun des PLP et des DDFPT intervenant dans la mise en place de ces conventions, dans le suivi de ces jeunes, dans les échanges entre les tuteurs et les enseignants que les élèves de 3e SEGPA, de 3e prépa-métiers, de bac pro et de CAP peuvent partir en stage ou en PFMP en toute sécurité.

l'élève sur le site du terrain professionnel. Elle cadre, en lien avec le code du travail et le code de l'éducation, les conditions dans lesquelles le jeune sera accueilli.

Avec un tuteur clairement désigné sur la convention, le stagiaire découvrira le monde professionnel qui l'entoure. Selon sa formation, il pourra observer les différents postes, réaliser de petites tâches ou participer en totalité et en toute sécurité à l'activité de la société.

Pour tous ceux qui n'ont pas 15 ans, c'est 7 heures maximum par jour et 30 heures par semaine. Ces directives ne sont pas imposées par un professeur principal retors ou par un professeur de discipline professionnelle excentrique mais clairement codifiées par les lois sur le travail des jeunes.

Alors, quand la ministre déléguée à l'enseignement et la formation professionnelle propose de mettre en place des « micro-stages » en entreprise, a-t-elle conscience du nombre de professionnels qui cesseront de recevoir nos élèves ? Un maître de stage ne pourra se démultiplier

«EMMANUEL, JE T'AVAIS DIT QUE CE N'ÉTAIT PAS FAIT POUR TOI»



ENSEIGNER

EN NOUVELLE-CALÉDONIE ET WALLIS-ET-FUTUNA

Alors que le premier trimestre s'achève seulement dans ces territoires du Pacifique, la campagne de recrutement pour la rentrée de février 2027 est déjà lancée depuis fin avril, à la suite de la parution de la circulaire dans le BO n° 17 du 23 avril. Les dossiers devront être finalisés pour le 2 juin (après une première phase ouverte jusqu'au 12 mai) pour le mouvement dit « général ». Les premiers résultats sont attendus entre fin août et mi-septembre. Si à Wallis, la réponse est donnée pour un poste, en Nouvelle-Calédonie, le mouvement se fait en deux temps : après une première réponse d'acceptation au mouvement « extra » territorial, les collègues ne seront avertis de leur poste définitif que début novembre généralement, à la suite de la phase « intra » territoriale.

Les postes spécifiques ne sont, eux, pas encore connus et feront l'objet d'une publication plus tardive, dans un prochain BO et/ou sur Choisir le service public. Comme il n'y a pas de date annoncée pour ce second mouvement, nous conseillons à tous les collègues intéressés de rester attentif aux publications du BO et/ou de ne pas hésiter à joindre le secteur outre-mer à snetaa.hdf@gmail.com ou au 0689098777 ou le SNETAA en Nouvelle-Calédonie à snetaafonoumea@gmail.com.

PARLONS

D'ANDORRE

La commission nationale d'affectation en Principauté d'Andorre (CNA) s'est tenu le 12 mai à la DGRH. À côté de l'affectation des collègues sur les postes vacants pour la rentrée de septembre 2026, elle est aussi l'occasion pour le SNETAA-FO qui y siège depuis de nombreuses années, de faire le point sur le lycée Comte de Foix et plus particulièrement sur sa SEP où plusieurs PLP enseignent les maths-sciences, les lettres-histoire, la cuisine, l'électricité ou l'éco-gestion... avec une section SNETAA dynamique rattachée à l'académie de Montpellier. Il a été question de l'avancée des travaux (nouvelle cuisine et salle de restauration), rénovation de salles, installations sportives, mais aussi du manque de DDFPT et des postes vacants non attribués, de la vie chère et des loyers qui « explosent », ainsi que de la mise en place de la PSC...

Une occasion pour rappeler à la DGRH l'existence de ce lycée, qui tout comme le lycée Rainier III à Monaco, est trop souvent oublié alors qu'il accueille un certain nombre de nos collègues PLP, sous un statut qui oscille entre la mise à disposition et le détachement.

ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES EN

GUYANE

TOUT PAR À VAU-L'EAU

Le début du mois de mai n'a pas fait exception en Guyane avec, encore, dès le 4 mai, un collègue qui voyait ses personnels lancer un mouvement de débrayage afin d'alerter sur l'état de leur établissement scolaire. Des plafonds qui s'effondrent à la suite d'infiltrations, des salles inondées, des murs moisis, des ateliers fermés pour dangerosité, des portes qui sortent de leurs gonds, des coupures d'électricité récurrentes, voire l'absence d'électricité depuis la rentrée dans des ateliers de SEGPA... La liste est longue de tous les dysfonctionnements matériels qui touchent les établissements scolaires du second degré sur tout le territoire guyanais. Dans les SEGPA de collèges, dans les SEP des lycées polyvalents, sans parler des LP, tous nos collègues PLP de Guyane sont confrontés à une dégradation grandissante et – on a l'impression – accélérée de la dégradation des bâtiments. Établissements vieillissants ? Mal entretenus ? Pas seulement, puisque le lycée polyvalent flambant neuf de Maripasoula a aussi connu sa journée d'actions fin mars, de la part des personnels, élèves et parents d'élèves, pour alerter sur, entre autres, un portail qui ne ferme pas et des salles de CAP qui ne sont toujours pas aménagées. Les heures de débrayage voire les journées de grève se sont ainsi succédées depuis le début de l'année scolaire pour dénoncer ces conditions de travail dégradées voire dangereuses. Alors que la première préoccupation de nos collègues devrait être la réussite scolaire des élèves, ceux-ci se retrouvent devoir aussi à se battre pour des conditions matérielles de travail correctes et sécurisées.

À quand un « vrai » plan d'entretien et de rénovation du bâti scolaire ? C'est un chantier titanesque qui attend la Collectivité territoriale de Guyane mais c'est la condition sine qua non à la réussite scolaire des élèves guyanais et à l'accès à des conditions de travail dignes pour nos collègues.

L'IPS EN LP

UN SIGNAL D'ALARME

Les lycées professionnels concentrent une population d'élèves particulièrement défavorisée, comme le révèlent les derniers chiffres de l'IPS (indice de position sociale) publiés par la DEPP. L'IPS mesure le statut social des élèves à partir des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de leurs parents, synthétisant des attributs socio-économiques et culturels liés à la réussite scolaire. Avec un IPS moyen de 92 en 2024-2025 pour les LP, contre 121 pour les lycées généraux et technologiques (LGT), la ségrégation sociale y est criante. Près de 93 % des LP ont un IPS inférieur à la moyenne nationale (environ 104), signe d'une homogénéité « par le bas » qui trahit un tri social bien ancré, comme l'analyse la note DEPP 25.21.

Cette situation est préoccupante. Un IPS faible traduit des conditions socio-économiques et culturelles moins favorables à la réussite scolaire : moindre capital culturel, mobilité réduite, défis cumulés pour des élèves majoritairement issus de PCS populaires. Sans intervention, la filière pro risque de devenir un placard plutôt qu'un véritable ascenseur social. L'homogénéité sociale resserrée (écarts entre 79 et 109 pour les extrêmes) limite...

- **la mixité enrichissante** : peu d'élèves de milieux favorisés (hauts IPS) en LP signifie moins d'échanges entre origines sociales, limitant l'exposition à d'autres cultures, langages ou ambitions ;



- **les émulations positives** : dans un groupe homogène « par le bas », les élèves se renvoient mutuellement des attentes modestes où l'absence de modèles de réussite variés entraîne la chute de la motivation et des performances.

La « bulle sociale » en LP renforce donc les inégalités.

Face à ce constat, des dispositifs spécifiques s'imposent pour les LP. Développer les internats en LP avec un encadrement renforcé en PLP, déployer des aides personnalisées permettraient de fidéliser ces élèves et de valoriser leurs parcours. Cartographier les LP les plus défavorisés via l'IPS, à l'image des REP +, ajusterait les moyens là où la fracture est la plus aiguë, notamment dans les académies comme les Hauts-de-France.

Même logique pour les EREA : avec des

IPS comparables ou inférieurs à ceux des LP (données DEPP ap2022), ces établissements d'éducation socio-éducative cumulent fragilités sociales et besoins éducatifs lourds, pour des élèves souvent en grande difficulté. Ces outils d'inclusion par excellence exigent des équipes PLP stables et renforcées, pour un accompagnement global en internat qui fait la différence et non des coupes budgétaires qui les banaliseraient.

Devant cette réalité, le SNETAA-FO exige plus de mixité sociale dans les LP, un CAP en 3 ans pour consolider les bases, un soutien massif aux poursuites post-bac pro et la reconnaissance des PLP comme pivots de la réussite. Plus de moyens ciblés pour les LP et les EREA, pour en faire de vrais tremplins vers l'emploi et l'autonomie. Ignorer ces IPS alarmants, c'est cautionner une fracture qui hypothèque l'avenir de milliers de jeunes.

DU PROJET PÉDAGOGIQUE

À LA MOBILITÉ EUROPÉENNE : LA CULTURE EN DANGER

Quand le ministère veut absolument mettre des chiffres dans des cases, il est toujours difficile d'évaluer la culture. Quand le ministère coupe les subventions ou diminue le pass Culture, les collègues s'insurgent et ils ont tout à fait raison.

Quels élèves, sinon ceux de LP, n'ont pas besoin de culture ? La culture, c'est l'ADN de notre personnalité. À l'âge où les élèves entre en formation professionnelle, ils ont un besoin de culture inhérent à leur développement pour devenir des adultes conscients de ce qui les entoure, capables de faire des choix, d'en varier en toute indépendance et de se sentir partie prenante de la société et du monde du travail.

La majorité des enfants que nous accueillons dans nos établissements sont issus de familles avec des problématiques sociales et financières. C'est donc à nos équipes éducatives qu'il revient de présenter les différents courants culturels. Du dispositif « lycéens au cinéma » en passant par les partenariats possibles avec des associations issues du monde du théâtre, de la danse, de la sculpture, des arts visuels ou des musiques actuelles, la culture doit permettre aux jeunes de naviguer le plus simplement possible dans la société et surtout d'envisager celle de demain. Qu'elle soit locale, nationale, internationale et surtout professionnelle, les PLP se doivent d'inculquer à travers toutes les disciplines : la culture.

La particularité des enseignements en LP est bien connue du ministère et des rectorats : c'est la pédagogie de projet. Sublimée par les familles découvrant que leur enfant peut poursuivre une formation

parce que les PLP lui ont présenté une autre méthode de travail, cette pédagogie, toute singulière, ne semble pas être prise au sérieux aux niveaux des instances.

Quand le Président de la République énonce clairement que tous les élèves, qu'ils soient dans la voie professionnelle, technologique ou générale, doivent pouvoir participer à une sortie culturelle, un voyage scolaire ou à une mobilité, quels moyens met-il en place ? Normalement, soutenir un type d'enseignement, c'est lui donner les moyens. Le ministère doit attribuer les fonds nécessaires tant au niveau des finances que des emplois.

Les mobilités internationales sont pour nos jeunes du CAP au BTS, des opportunités. Elles les enrichissent d'une expérience qui leur permet de s'extraire pour quelques jours de leur foyer, de rencontrer des jeunes de leur âge, de découvrir une autre culture d'entreprise.

Si le programme « ERASMUS plus » perdure, c'est grâce aux collègues qui bravent la complexité administrative de ce type de projet ! Ce dispositif européen impose,

certes, des contraintes aux jeunes, mais elles appartiennent à un chemin balisé par les enseignants qui les accompagnent. Libres de découvrir des modes de vie différents, ils prennent conscience que le voyage ouvre des horizons. Forts de cette nouvelle autonomie, certains envisageront de quitter leur ville natale et d'aller poursuivre leurs études ailleurs.

À l'heure où il est de plus en plus important que les jeunes soient en mesure de décrypter toutes les informations qui les entourent et les submergent, le SNETAA le dit et le redit : pour donner aux adolescents une culture digne de leur place dans la société, les établissements de la voie professionnelle sous statut scolaire ont besoin de moyens. Le ministère ne doit pas omettre que la formation professionnelle sous statut scolaire joue un rôle majeur dans le second degré.

Pour le SNETAA, un pass Culture plus conséquent, l'obtention d'une bourse « professionnelle » et des personnels formés, voilà ce dont la voie professionnelle a besoin pour donner à ses élèves la culture qu'ils ne découvriront pas ailleurs !



SPÉCIFICITÉS DES PRATIQUES PÉDAGOGIQUES

DES PLP : LA VIE DU PLP À TRAVERS DES TÉMOIGNAGES

Par cette série dans l'AP Magazine, le SNETAA continue de valoriser l'engagement des PLP, leur posture professionnelle exigeante et bienveillante et leurs innovations pédagogiques face à des élèves en difficulté croissante. Ces enseignants spécialisés conjuguent technique professionnelle et accompagnement humain pour former aux métiers concrets. Aujourd'hui, focus sur Jean-Christophe, PLP productique avec 30 ans d'ancienneté dans l'académie de Poitiers.

Dans le secteur de la fabrication mécanique (usinage de laiton, acier, métaux pour avions, bateaux, voitures, voire armement), Jean-Christophe observe une évolution préoccupante des profils élèves : chute des compétences en interaction sociale et maîtrise des fondamentaux. Sa réputation assure une discipline naturelle, mais sa posture repose sur la bienveillance et des exigences dès l'entrée en séance :

- saluts polis obligatoires ;
- ponctualité (« c'est la base ») ;
- tenue professionnelle impeccable ;
- distribution immédiate du TP.

Il pratique une rotation des classes d'une année sur l'autre : pas de suivi des élèves sur le cycle mais une alternance (de la seconde à la terminale l'année d'après,



etc.), ce qui maintient fraîcheur et exigence.

DÉMARCHE PAR PROJET : AU CŒUR DE LA DISCIPLINE

La pédagogie par projet est indissociable de la productique. Voici quelques exemples concrets...

- en seconde bac pro : constructions ludiques comme des jeux de morpion avec socle/pièces, des toupies, des voitures à pédales via partenariat associatif parfois pour acquérir gestes et motivation
- en première/terminale bac pro : gonds pour portails en partenariat avec un forgeron ; chaudronnerie (soudure, usinage sur machine).

Notre collègue a identifié toutefois certaines limites comme des délais trop courts

imposés par les entreprises (les élèves ont besoin de temps pour maîtriser), des référentiels trop exigeants (coordination/mémorisation difficiles face aux machines), le manque d'heures, le décrochage de certains élèves non motivés face à la complexité des tâches.

CONTRADICTION TERRITORIALE CRIANTE

Jean-Christophe pointe une absurdité : les bassins d'emploi de l'académie (aéronautique, mécanique) manquent cruellement de main-d'œuvre qualifiée mais on ferme des classes de bac pro faute de recrutement !

CE QUE RÉVÈLE CE TÉMOIGNAGE

Jean-Christophe incarne la spécificité



PLP : un artisan-enseignant qui forme au concret, exige le professionnalisme dès le départ, innove par projets malgré les contraintes de temps, d'effectifs et de référentiels inadaptés. Sa posture transforme des élèves fragiles en futurs opérateurs compétents. Cependant, il alerte sur l'appauvrissement des fondamentaux et la pénurie de moyens.

Le SNETAA-FO revendique des référentiels adaptés au public des LP, des heures supplémentaires pour les projets et la maîtrise des machines-outils, des dérogations territoriales pour maintenir les classes en tension et la reconnaissance statutaire du travail invisible des PLP (préparation des projets, partenariats avec les entreprises). Les PLP sont les pivots de l'ascenseur social professionnel : leur mission spécifique doit être reconnue et soutenue !



VIE SCOLAIRE



**JE VAIS
M'OCCUPER
DE TON
CAS!**

MA RESPONSABLE EST UNE

MILITAIRE

ZAÏTCHICK

Un récent article du *Parisien* intitulé « Ma responsable de la vie scolaire est une militaire » met en lumière l'embauche d'une ancienne militaire de l'armée de l'air comme responsable de la vie scolaire (CPE) dans un établissement privé parisien. Si ce choix managérial peut sembler innovant aux yeux de certains, il soulève en réalité des questions profondes sur la conception même de la fonction de CPE, son rôle éducatif et social, et les dérives d'une logique sécuritaire et disciplinaire dans l'Éducation nationale – y compris dans le privé sous contrat.

L'article présente comme une « réussite » le profil d'Éole, 27 ans, ancienne militaire chargée de « fédérer les surveillants et remonter les bretelles ». Or, cette approche relève davantage d'un management vertical et autoritaire que d'une pédagogie

émancipatrice. La vie scolaire n'est pas une caserne : le CPE n'a pas pour mission première de « faire régner l'ordre » ou de « recadrer avec fermeté », mais d'accompagner les élèves dans leur parcours, de prévenir les conflits et de favoriser un climat scolaire bienveillant. La comparaison avec l'armée (« On n'en saura pas plus sur les huit années de la jeune femme au sein de la Grande Muette ») est révélatrice : l'École n'est pas un lieu où l'on applique des méthodes de commandement, mais un espace de socialisation, d'apprentissage de la citoyenneté et de construction du sens critique. Confier cette mission à une personne dont l'expérience professionnelle repose sur la hiérarchie militaire et la gestion de crise en terrain hostile (missions en extérieur) interroge sur la vision que l'établissement a de l'éducation.

L'article insiste sur des termes comme

« recadrer avec fermeté », « gérer des situations de crise », « encadrer des surveillants ». Ces expressions trahissent une conception purement répressive de la vie scolaire, où le CPE serait avant tout un « chef d'équipe » chargé de maintenir l'ordre, plutôt qu'un acteur éducatif.

Pourtant, le rôle du CPE, tel que défini par les textes officiels, est bien plus large :

- accompagnement des élèves (suivi individualisé, prévention du décrochage, médiation) ;
- animation éducative (projets citoyens, lutte contre les discriminations, éducation à la santé) ;
- travail en équipe (avec les enseignants, les familles, les services sociaux).

En réduisant la fonction à un simple « management des surveillants », on nie sa dimension pédagogique et sociale. Pire, on risque de transformer les CPE en « petits chefs » plutôt qu'en éducateurs, ce qui est contraire à l'esprit même de l'École républicaine.

Ce cas n'est pas isolé : depuis plusieurs années, on observe une marchandisation des métiers de l'éducation, avec l'importation de méthodes issues du privé ou de l'armée (gestion par objectifs, évaluation quantitative, logique de « performance »). Les CPE, comme les enseignants, subissent une précarisation croissante (recours à l'intérim, comme dans cet article) et une perte de sens dans leur travail.

L'embauche d'une ancienne militaire, présentée comme une solution miracle, reflète une méfiance envers les professionnels de l'éducation et une fascination pour les méthodes autoritaires. Pourtant, les études montrent que les établissements où le climat scolaire est apaisé ne sont pas ceux où règne la discipline militaire, mais ceux où les équipes éducatives travaillent en collaboration, avec une approche bienveillante et inclusive.

Face à ces dérives, le SNETAA rappelle le rôle éducatif du CPE. Nous dénonçons la précarisation des postes qui fragilise la continuité éducative et exigeons une formation solide pour les CPE, centrée sur la pédagogie et la psychologie de l'adolescent, plutôt que sur des méthodes de contrôle. Le SNETAA luttera contre l'importation de modèles sécuritaires dans les établissements, notamment au sein de nos établissements publics.

Cet article du Parisien illustre une tendance inquiétante : la militarisation des métiers de l'éducation, où l'on privilégie le contrôle à l'accompagnement, la discipline à la bienveillance, la hiérarchie à la coopération. Or, l'École doit rester un lieu d'émancipation, pas un espace de soumission. L'École n'est pas une caserne. Pour le SNETAA, les CPE, comme tous les personnels éducatifs, méritent d'exercer leur métier dans des conditions qui respectent leur expertise et leur éthique professionnelle. Plutôt que de chercher des « sauveurs » en treillis, il est temps de réinvestir dans l'éducation en formant, stabilisant et valorisant ceux qui en ont fait leur vocation.

CE SONT DES DDF QU'IL NOUS FAUT !

Les réformes successives de la voie professionnelle, en particulier celle menée par l'ancienne ministre C. Grandjean, ont nettement augmenté la charge de travail des DDFPT des lycées professionnels. Le temps de présence au travail a explosé, certains dépassant largement la barre des 39 heures précisées dans la circulaire de 2016.

Les moyens alloués pour assurer les missions sont très insuffisants, les DDFPT sont épuisés ; ils doivent souvent s'occuper simultanément des formations sous statut scolaire et des formations par apprentissage (CFA-GRETA). Nous l'avons déjà souligné dans nos précédentes publications : les DDF souffrent, certains songent à renoncer à leur fonction, d'autres développent un burnout. À cela s'ajoute depuis la rentrée 2023 la mise en place des bureaux des entreprises (BDE) et des responsables de ces bureaux (RBDE) dont la valeur ajoutée reste à prouver dans de nombreux établissements. Les PLP, comme les DDFPT, n'ont pu « apprécier dans leur quotidien » la présence des RBDE, les textes précisant leur exclusion catégorique à toutes tâches liées au traitement des conventions de stage.

La cohabitation RBDE/DDFPT, parfois harmonieuse, est plus souvent source de crispations, tant l'articulation entre leurs missions est floue, flou également bien entretenu par certains personnels de direction. L'inspection générale, dans son rapport sur la mise en place des bureaux des entreprises, préconise une réécriture de la circulaire relative aux missions des DDFPT.

Pour le SNETAA, la réécriture de la circulaire impose prioritairement les revalorisations significatives de la NBI et de l'indemnité de responsabilité et l'octroi, comme pour tous les PLP, d'une rémunération pour toutes les missions supplémentaires.

Le SNETAA reste attaché au statut de professeur pour tous les DDFPT et s'oppose à ce que des missions de DDFPT soient confiées à des personnels contractuels non issus du corps enseignant. Le professeur assurant les missions de DDFPT est et doit rester un conseiller technique et pédagogique, son expertise mise, prioritairement, au service des PLP et des lycéens professionnels. En qualité de conseiller, le DDFPT participe bien sûr aux travaux de l'équipe de direction.

Tous les DDF, doivent pouvoir disposer à minima d'un assistant technique DDF, recruté au sein des professeurs du domaine professionnel ou technologique, Ils doivent pouvoir également s'appuyer sur les services administratifs de l'établissement et non l'inverse, comme très souvent constaté dans de nombreux établissements !

Les campagnes d'habilitation à la fonction de DDFPT ne font plus recette dans les académies. Les viviers de professeurs habilités à exercer les missions sont à sec ou proche de l'être ! Pour le SNETAA, il est urgent que les DDFPT retrouvent des conditions de travail satisfaisantes et une rémunération à la hauteur de leurs missions. Le maintien des professeurs DDFPT au sein des lycées professionnels et EREA est primordial pour les lycéens et les PLP.

Une question sur la fonction de DDF ? Contactez le SNETAA ! Le SNETAA accompagne les PLP, le SNETAA défend les PLP DDFPT !

CONTRACTUELS

ET ALLOCATION CHÔMAGE

Les contractuelles et contractuels bénéficient de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Depuis 2018, dans toutes les académies, la gestion et le paiement de l'ARE sont assurés par France Travail et la procédure d'indemnisation est donc simplifiée. Le transfert de compétences de l'indemnisation du chômage des agents publics de l'État à France Travail était une revendication majeure du SNETAA-FO depuis de nombreuses années, notamment pour simplifier la procédure de prise en charge des dossiers et réduire les délais de versement de l'ARE. À l'issue de son contrat, l'employeur fournit au professeur contractuel l'attestation employeur permettant de faire valoir ses droits au chômage et un certificat de travail. Cette attestation employeur est indispensable pour une ouverture des droits à l'ARE.

France Travail prend en charge le calcul des droits à l'allocation et le versement de l'ARE, avec des délais courts. Le professeur contractuel bénéficiera alors du même régime que les salariés du privé. Il devra donc s'inscrire comme demandeur d'emploi à France Travail, être disponible, à la recherche effective et permanente d'un emploi.

LES CONDITIONS POUR PERCEVOIR L'ARE

Pour percevoir l'ARE, il faut être involontairement privé d'emploi, ce qui est le cas pour une fin de contrat de travail à durée déterminée soit le non-renouvellement d'un CDD, une démission pour motif légitime, un licenciement (y compris pour

insuffisance professionnelle ou pour raison disciplinaire). Pour les contractuels en CDI, une rupture conventionnelle déclenche également l'ARE. Si la démission n'ouvre pas droit à l'assurance chômage, la situation de l'agent contractuel peut être examinée par l'instance paritaire régionale (IPR) au plus tôt quatre mois (ou 121 jours) après la date de la démission. Depuis 2019, pour percevoir l'ARE, il faut avoir été salarié au moins 6 mois (soit 130 jours ou 910 heures) au cours des 24 derniers mois (36 derniers mois si vous êtes âgé d'au moins 55 ans à la date de fin de votre dernier contrat de travail). Cette condition peut être remplie avec un ou plusieurs contrats, chez différents employeurs.

En cas de refus par l'agent du renouvellement d'un contrat, le rectorat pourra préciser sur l'attestation employeur que la personne a refusé le renouvellement de son CDD sans motif légitime. Dans ce cas, l'agent pourra se voir privé de l'ARE. Pour prétendre à l'ARE, les salariés privés d'emploi doivent notamment être inscrits comme demandeurs d'emploi, être à la recherche effective et permanente d'un emploi ou accomplir soit une action de formation inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi, soit une action de formation non inscrite dans ledit projet mais financée, en tout ou partie, par la mobilisation du compte personnel de formation, ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de retraite et être physiquement aptes à l'exercice d'un emploi.

Par ailleurs, un allocataire en cours d'indemnisation peut, sous certaines conditions, reprendre une activité sa-

lariée et cumuler allocation d'ARE avec une rémunération procurée par l'activité professionnelle.

LE MONTANT DE L'INDEMNISATION

Le paiement des allocations d'ARE est mensuel. Le montant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi est calculé sur la base d'un salaire journalier de référence (SJR). Le calcul du SJR est obtenu de la façon suivante : total des rémunérations brutes perçues divisé par le nombre de jours calendaires (jours travaillés + jours non travaillés) compris entre le premier jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat de cette période.

Si vous avez moins de 55 ans, le total des rémunérations brutes perçues durant les 2 années précédant la fin de votre dernier contrat de travail est pris en compte. Si vous avez 55 ans ou plus, le total des rémunérations brutes perçues durant les 3 années précédant la fin de votre dernier contrat de travail est pris en compte. L'indemnisation n'est pas immédiate. En effet, un délai d'attente de 7 jours est systématiquement appliqué, sauf s'il l'a déjà été lors d'une prise en charge inter-





venue dans les 12 mois précédents. Lors de l'ouverture des droits, France Travail informe l'agent du montant et de la durée de l'indemnisation ainsi que de la date du premier jour indemnisé, le montant moyen mensuel et une estimation du premier paiement. Enfin, pendant toute la durée de l'indemnisation par France Travail, les droits à l'assurance maladie seront maintenus. C'est pourquoi l'inscription à France Travail doit se faire dès le lendemain du terme du contrat de travail.

LA DURÉE DE L'INDEMNISATION

La durée d'indemnisation correspond au nombre maximum de jours pendant lesquels vous recevez l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). Elle dépend de vos périodes d'emploi, de votre âge et de la date de fin de votre dernier contrat de travail.

Il faut d'abord déterminer la période de référence : à partir de la date de fin de votre dernier contrat de travail, pour tout type de contrat de travail (CDI ou CDD), quelle que soit la durée du service, à temps plein ou à temps incomplet ou à temps partiel. En cas de licenciement, la date d'engagement de la procédure de

licenciement est retenue.

Ensuite, il convient de remonter dans les 2 années précédentes, à partir de votre dernière fin de contrat, pour trouver le début de la période de référence. Si vous avez 53 ans ou plus le jour de la fin de votre dernier contrat de travail, il faut remonter dans les 3 années précédentes.

Dans cette période de référence, on recherche le premier jour où vous étiez en contrat de travail pour calculer le nombre total de jours écoulés entre le début de ce premier contrat de travail et la fin du dernier contrat de travail. Il s'agit ici de jours calendaires, c'est à dire que tous les jours de l'année comptent (samedis, dimanches et jours fériés inclus). Le premier et le dernier jour de contrat de travail sont inclus. Entre ces deux contrats, tous les jours sont pris en compte, peu importe qu'il s'agisse de périodes en emploi ou non.

On ajuste enfin le nombre de jours. Certains événements sont retirés du nombre de jours retenus pour le calcul de la durée d'indemnisation. Un coefficient de 0,75 est appliqué au nombre de jours obtenus pour avoir votre durée d'indemnisation. La durée d'indemnisation ne peut être

ni inférieure à 182 jours calendaires, ni supérieure à 730 jours calendaires. Pour les agents privés d'emploi âgés d'au moins 53 ans et de moins de 55 ans à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 913 jours calendaires. Pour les agents privés d'emploi âgés de 55 ans et plus à la date de fin de leur contrat de travail, cette limite est portée à 1 095 jours calendaires.

Il est possible de prolonger la durée d'indemnisation, dans deux cas :

- 1 soit à la fin de vos droits à l'allocation où votre durée d'indemnisation peut être complétée à condition de suivre une formation qualifiante d'au moins 6 mois et inscrite dans le projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) ;
- 2 soit en cas de dégradation de l'emploi constatée par un arrêté du ministère du Travail où un complément de fin de droits peut être attribué.

Contractuels, le SNETAA-FO est à votre disposition et à votre écoute ; n'hésitez pas à nous contacter, à l'occasion notamment des permanences téléphoniques au 06 38 04 98 12 !

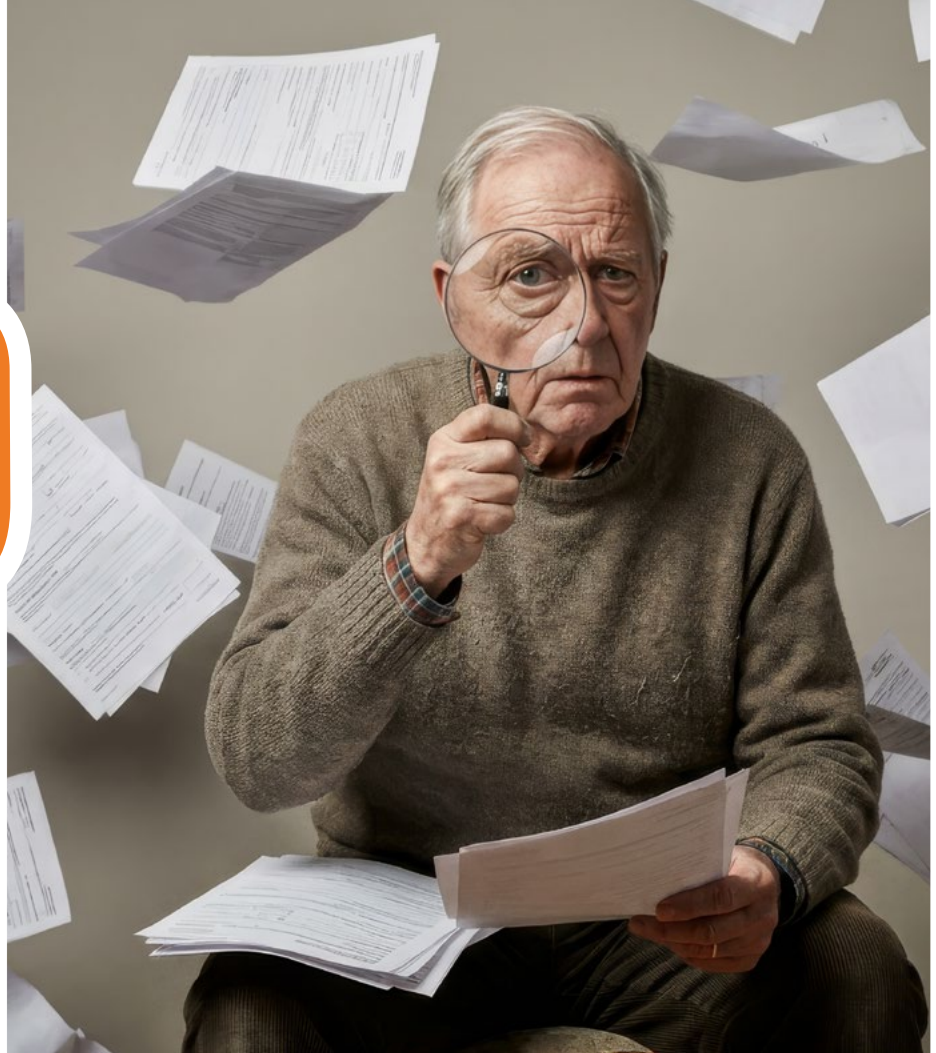
ALD

SA MODIFICATION TOUCHE SURTOUT LES SENIORS

Les règles de prise en charge des frais afférents à certaines maladies concernant les patients en affection de longue durée (ALD) viennent d'être modifiées par un décret publié le 17 avril dernier : le décret n° 2026-285, « relatif à la participation des assurés aux frais afférents aux médicaments à service médical rendu faible, ainsi que des ayants droit des bénéficiaires d'une rente par suite d'un accident du travail ou liée à une maladie professionnelle ». Cette modification sera effective à partir du 1er octobre prochain.

Certains médicaments dont le service médical rendu (SMR) n'est pas jugé suffisant par la Haute Autorité de santé (HAS), qui actuellement bénéficiaient de l'exonération liée à l'ALD des patients, passent d'un remboursement pris en charge par l'assurance maladie de 100 % à 15 %. Ce sont souvent des médicaments d'un coût peu onéreux, par exemple le Gaviscon prescrit dans le cas de troubles gastriques. Si l'on tient compte de la franchise médicale ces médicaments seront donc à 100 % à la charge des patients en ALD, compte tenu du fait que les mutuelles/complémentaires santé ne seront pas obligées de les prendre en charge.

En réduisant le taux de remboursement des médicaments à SMR considérés peu efficaces, le gouvernement tente de montrer son souci de faire des économies en maîtrisant les dépenses, tout en préservant notre système de sécurité sociale. Le principe de la prise en charge à 100 % des soins liés à une ALD n'est pas remis en cause. Le décret introduit toutefois



une exception nette : les médicaments dont le SMR est jugé faible, remboursés à 15 %, sortent du champ de l'exonération.

Cette mesure qui semble anodine veut faire oublier que la réalité est toute autre. Aujourd'hui, près de 14 millions de Français, soit 20 % de la population, sont atteints de pathologies chroniques comme le diabète, le cancer, la sclérose en plaques, la mucoviscidose ou encore les maladies cardiaques sévères et les assurés en ALD sont pour l'essentiel des personnes âgées, sensiblement plus âgées que la population générale (66 ans). De plus, les assurés les plus modestes sont surreprésentés chez les personnes en ALD. Ils ont souvent de réelles difficultés pour gérer leur budget et nombre d'entre eux renoncent à se faire soigner.

Le gouvernement veut-il remettre en cause le pacte social mis en place avec la création de la sécurité sociale ? La solidarité intergénérationnelle disparaît, les solidarités entre les catégories socioprofessionnelles sont abandonnées. Être malade n'est pas un privilège qu'il faudrait taxer. Le transfert de plus en plus de remboursements vers les mutuelles/complémentaires santé, effectué par

touches successives, risque d'aboutir à la suppression de la sécurité sociale dont la gérance sera confiée alors aux grands groupes financiers. On passerait de « cotisations » à des « primes » calculées en fonction des options de prestations choisies. On serait loin des principes qui ont guidé la création de la sécurité sociale : « chacun paie en fonction de ses moyens, chacun reçoit en fonction de ses besoins ».

Au SNETAA, nous souhaitons conserver les ordonnances d'octobre 1945 portant organisation de la sécurité sociale instituant, dans son article premier « une organisation de la sécurité sociale destinée à garantir les travailleurs et leur famille contre les risques de toute nature susceptibles de diminuer ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de familles qu'ils apportent ».

Pour le SNETAA, l'égalité d'accès aux soins, la qualité des soins et la solidarité, ce pacte social qui permet de vivre ensemble dans le respect de tous est toujours d'actualité. Sa rupture ouvre la porte à une société inégalitaire.

Stéphanie Van Oost

LA REVUE DE PRESSE DES PLP

le podcast qui décrypte l'actualité de l'enseignement professionnel



RENDEZ-VOUS TOUS LES JEUDIS POUR UN DÉCRYPTAGE INÉDIT DE L'ACTUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL.

ÉCOUTEZ VOTRE PODCAST SUR TOUTES LES PLATEFORMES ET SUR WWW.SNETAA.ORG/PODCAST

SÈTE (34)



MUSÉE PAUL VALÉRY

ANDRÉ CERVERA : CARAMBOLAGES

Choc pictural ! Cervera orchestre des "Carambolages" expressionnistes flamboyants. Sa peinture brute et syncrétique télescope les cultures du monde dans un chaos jubilatoire et vital. Saisissant.

JUSQU'AU 07 JUIN 2026

PARIS (75)



FONDATION LOUIS VUITTON

CALDER : RÊVER EN ÉQUILIBRE

Un ballet magnétique ! La Fondation Louis Vuitton offre à Calder une rétrospective magistrale. Ses mobiles et fils de fer défient la gravité avec une poésie pure, capturant le temps en 4D. Magistral.

JUSQU'AU 16 AOÛT 2026

NANCY (54)



MUSÉE DES BEAUX-ARTS

OX : EXPO CRÉATIVE

Ironie plastique ! Le pionnier du street art OX squatte Nancy avec jubilation. Ses affichages détournés oscillent entre pop kitsch et minimalisme radical. Une désintégration poétique de la pub. Épatant..

JUSQU'AU 23 AOÛT 2026

CINÉMA

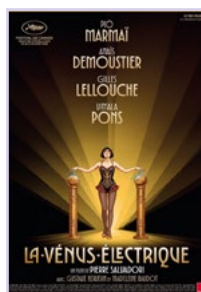


L'ABANDON

Samuel Paty. Son nom est devenu symbole. Mais son histoire, elle, reste méconnue.

L'Abandon reconstitue les onze jours qui ont précédé le 16 octobre 2020 : un récit sobre et glaçant sur les failles d'un système qui a rendu l'irréparable possible.

SORTIE LE 13 MAI 2026



LA VENUS ÉLECTRIQUE

Paris, 1928. Un peintre en panne d'inspiration, une rencontre qui ressemble à un mirage.

La Vénus électrique de Pierre Salvadori joue avec les apparences et les classes sociales dans une comédie romantique portée par un souffle de légèreté canaille.

SORTIE LE 12 MAI 2026



HISTOIRES PARALLÈLES

En quête d'inspiration pour son prochain roman, Sylvie espionne ses voisins à la lunette.

Asghar Farhadi signe ici un thriller psychologique vertigineux, porté par Isabelle Huppert et Virginie Efira – sur le voyeurisme, la fiction et le prix de la vérité.

SORTIE LE 14 MAI 2026

BRÈVES

1. UN « NOUVEAU » BAC PRO « MÉTIERS DE LA RESTAURATION »

Publié au JO fin avril, l'arrêté du 9 mars 2026 précise les modalités de la spécialité « métiers de la restauration » du bac pro dont la première session aura lieu en 2030.

Ce « nouveau » bac comporte une option A « métiers du service et de la relation clients » et une option B « métiers de la cuisine » dont les définitions et les conditions de délivrance sont fixées par l'arrêté qui comporte aussi les référentiels du diplôme, des activités professionnelles, des compétences et de l'évaluation.

2. DES PAS ET DES ULIS DANS TOUS LES COLLÈGES EN 2027 ?

Dans le cadre de l'examen de la proposition de loi « visant à renforcer le parcours inclusif des enfants à besoins éducatifs particuliers », le ministre de l'Éducation nationale a présenté un bilan « positif » des pôles d'appui à la scolarité (PAS) ? Pourtant largement décriés par les collègues sur le terrain, qu'il veut développer sur tout le territoire, tout comme les ULIS qui devraient être créées dans tous les collèges à la rentrée 2027.

Sachant que 75 % des lycéens à besoins particuliers qui poursuivent leur scolarité le font dans la voie professionnelle, quid des ULIS en LP ?



3. FAIRE SES VŒUX POUR LES FUTURS STAGIAIRES

La note de service du BO n° 18 du 30 avril rappelle les modalités de saisie de vœux, obligatoire pour tous les candidats admis ou admissibles aux concours du second degré, sur SIAL, avant le 5 juin 2026. Les futurs stagiaires ont jusqu'à 6 vœux à saisir, avec des situations bien différentes selon qu'ils sont lauréats d'un concours interne, d'un concours externe ancien modèle (M2), ou nouveau concours (L3), titulaire ou non du M2... Les résultats d'affectation par académie seront connus entre le 29 juin et le 13 juillet prochains.

4. ENFIN UN VRAI STATUT POUR LES AESH ?

Plusieurs groupes de travail sont programmés en ce mois de mai entre la DGRH et les syndicats afin de discuter du statut des AESH, maillon indispensable au développement de l'inclusion scolaire pour les élèves à besoins particuliers. Avec à la clé la possibilité de titulariser en tant que fonctionnaire une partie d'entre eux ?



ADHÉSION AU SNETAA-FO | 2025-2026

Nom
Nom de jeune fille
Prénom
Date de naissance
Adresse
Code postal
Tel. fixe
Tel. portable
Adresse e-mail

VOTRE SITUATION ADMINISTRATIVE

Classe normale Hors classe Retraité
Stagiaire Classe exceptionnelle

PLP AED/AEP/AESH Contractuel
CPE Sans solde DDFPT

Discipline : Autre :

VOTRE ÉTABLISSEMENT D'EXERCICE 2026/2027

Lycée professionnel SEGPA (collège)
Lycée polyvalent (SEP) EREA

Autre :

Nom d'établissement :

Ville : Académie :

JE CALCULE MA COTISATION

Échelon Tarif Temps partiel

Cotisation : temps partiel x tarif =

Je choisis le mensuel papier du SNETAA-FO :

OUI + 25 € (pour frais de traitement et de port)

NON (merci de bien indiquer votre adresse mail)

Bulletin à retourner dûment complété et accompagné de votre chèque au SNETAA-FO - 417 Les Bureaux de la Colline, 92213 SAINT-CLOUD Cedex

MANDAT DE PRÉLÈVEMENT SEPA

Ma cotisation est un paiement récurrent qui sera prélevé le 1^{er} du mois. Je suis libre de modifier, suspendre ou arrêter ce prélèvement à tout moment.

COMPTE À DÉBITER

IBAN - IDENTIFIANT INTERNATIONAL DE COMPTE BANCAIRE

BIC - CODE D'IDENTIFICATION BANCAIRE

Le code BIC peut contenir 8 ou 11 caractères.

Fait à :

Le :

**NOM ET ADRESSE
DU CRÉANCIER**

SNETAA-FO, 417 BUREAUX DE LA COLLINE
92213 SAINT-CLOUD CEDEX
N° identifiant créancier (ICS) : FR23ZZZ540565

**N'OUBLIEZ PAS DE
JOINDRE VOTRE RIB AVEC
VOS CODES IBAN ET BIC !**

SIGNATURE (OBLIGATOIRE)

En signant ce formulaire mandat, vous autoriser le SNETAA-FO à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte, conformément aux instructions du SNETAA-FO. Vous bénéficiez du droit d'être remboursé par votre banque selon les conditions décrites dans la convention que vous avez passée avec elle. Une demande de remboursement doit être présentée dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement autorisé, sans tarder et au plus vite dans les 13 mois en cas de prélèvement non autorisé. Sauf avis contraire de votre part, la cotisation sera renouvelée en 12 mensualités de septembre à août. Le nombre de prélèvements dépendra de la date d'adhésion. Ex : si vous adhérez en janvier, la cotisation compète sera prélevée de février à août en sept fois.

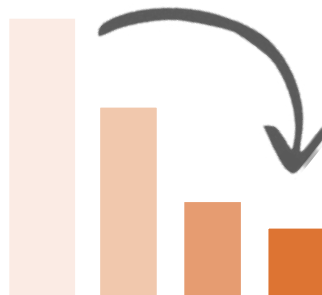
TARIF MÉTROPOLÉ

ÉCH.	CLASSE NORMALE	HORS CLASSE	CLASSE EXCEPTIONNELLE	CONTRACTUELS	
				INDICE	COTISATION
1	133 €	291 €	347 €	MOINS 450	81 €
2	183 €	313 €	368 €	450 À 500	114 €
3	190 €	325 €	380 €	500 À 700	140 €
4	228 €	348 €	399 €	+ 700	164 €
5	237 €	368 €	HE-A 1 : 414 € HE-A 2 : 431 € HE-A 3 : 455 €	COTISATIONS UNIQUES	
6	244 €	381 €		SANS SOLDE	29 €
7	256 €	388 €		AED/AEP/AESH	51 €
8	271 €			STAGIAIRES	99 €
9	290 €			RETRAITÉS TITULAIRES	151 €
10	313 €			RETRAITÉS CONTRACTUELS	51 €
11	331 €				

POURQUOI SOUTENIR NOS ACTIONS ?

UNE ADHÉSION DE

133 €



-66% DE CRÉDIT
D'IMPÔT

**COÛT RÉEL
45,22**

Un syndicat, c'est comme la santé, on en prend soin.
Alors, **ADHÉREZ AU SNETAA-FO !**

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé par le SNETAA-FO. Elles sont conservées pendant la durée de votre adhésion plus une période de 3 ans et sont destinées à la direction de la communication de FO conformément à la loi « informatique et libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en nous contactant : snetaanat@snetaa.org

GMF élue N°1 de la Relation Client dans le secteur Assurance.

C'est aussi ça être
assurément humain.



Assurément
Humain