



flash

ENSEIGNANTS EN LYCÉE PROFESSIONNEL,
EN SECTION D'APPRENTISSAGE ET EN EGPA

Elise DINNAT responsable VOIE PRO 974

seunsaelise974@gmail.com

Tel : 06.92.63.36.91

se-unsa.org

N°3-MARS 2022 - Tous nos flashs sont visibles sur le site académique du SE UNSA [ici](#)

- Les PFMP

Le nombre de semaines obligatoires est revu à la baisse

- 10 semaines pour les BAC PRO
- 8 semaines pour les CAP
- 18 semaines pour les mentions complémentaires

On vous dit tout [ici](#)

- Le décret 92-1189 – ART 2 – lieux d'exercice des PLP

Rappelez-vous ! On en a parlé le mois dernier !! Le Ministère avait proposé une modification de notre décret statutaire afin d'offrir la possibilité aux PLP d'enseigner aussi en collège et lycée général et technologique.

Rebondissement : le SNALC et la FSU ont voté CONTRE. Du coup, le projet est retoqué. Alors comme ça, les PLP font de l'ombre aux autres corps ? Que nenni, le Se-Unsa est un syndicat de la maternelle au lycée donc

Le Se-Unsa est un syndicat de la maternelle au lycée. Nous défendons donc la possibilité pour les enseignants de naviguer d'un corps à l'autre avec l'accompagnement adéquat. C'est bien ce qui fait la différence avec certaines organisations syndicales très corporatistes. Le détachement, la liste d'aptitude, les concours, les postes à profil permettent déjà ce basculement mais ces dispositifs restent limités. Pour nous, les critères de sélection, les modalités de basculement doivent donner lieu à des discussions afin que les PLP ne soient pas tenus à l'écart. Comme toujours, en tant que syndicat réformiste, nous serons prêts à participer aux échanges avec le Ministère et à faire des propositions.

- L'égalité F/H

Une fausse croyance consiste à penser que les grilles indiciaires de la fonction publique protègent des inégalités de rémunération entre les sexes. Or, il n'en est rien. **Le rapport annuel sur l'égalité des hommes et des femmes dans la fonction publique** dément cette rumeur. En effet, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de plus de 12 % à celui des hommes et l'écart se creuse pour atteindre 18 % en fin de carrière.

Cette différence s'explique principalement par l'effet ségrégation des corps c'est à dire la sous-représentation des femmes dans les métiers les mieux rémunérés. Dans l'Education Nationale, c'est aussi le cas : les temps partiels sont plus souvent demandés par des femmes, le congé proche aidant aussi, les disponibilités idem. Résultats, des promotions plus longues à venir et des salaires inférieurs à celui des hommes.

Dans notre académie, nous avons déjà signalé ces disparités dans le corps des PLP. Si au niveau d'accessibilité à la HC, la parité est presque respectée, il n'en est rien pour la classe exceptionnelle : seulement 39% des promus sont des femmes et ça tombe à 37% pour l'accès aux chevrons. Il y a une grosse déperdition entre la HORS CLASSE et la classe exceptionnelle pour les femmes ! Nous réitérerons nos demandes de parité lors du prochain CTA.

Le Se-Unsa au CTA du 18 février, a relancé Mme CLEMENT, la DRH, nous a assuré de la mise en ligne des appréciations pour la classe exceptionnelle dès le mois de mars. Pensez à consulter votre dossier sur IPROF.

- *Le guide des bonnes pratiques*

Toujours dans la continuité du respect de la parité, le ministère a édité un guide, **Recruter, accueillir et intégrer sans discriminer**, afin d'insister sur le besoin d'exemplarité des employeurs publics. Nous avons rappelé à Mme La Rectrice que certains jurys feraient bien de s'en inspirer lors des évaluations pour les listes d'aptitude, CAFFA, CAPPEI, DNL et autres possibilités de promotion ou de missions.

Pour le Se-Unsa, si rien n'est fait, les agents risquent de sortir de leurs entretiens en ayant la même pensée que l'écrivain Emil CIORAN qui dans son œuvre Aveux et anathèmes, écrivait : *puisqu'on ne se souvient que des humiliations et des défaites, à quoi donc aura servi le reste ?*
C'est un peu l'état d'esprit de nombreux collègues suite à leurs entretiens.

La rupture conventionnelle

La circulaire est parue. Sachez que l'académie se base sur le montant plancher pour attribuer la prime de départ. **Attention** : pour mettre toutes les chances de votre côté, il faut être accompagné car les critères sont très précis. N'hésitez pas à faire appel à nous. Après votre demande vous serez reçu pour un entretien professionnel. Vous pouvez demander la présence d'un représentant syndical. Nous commençons à être rôdé à l'exercice vu le succès de dispositif : 110 dossiers pour 80 acceptés l'année dernière.

ATTENTION : date limite de la demande le 15 MARS.

Le Se-Unsa épaula les collègues lors de l'entretien avec le service RH. Il est important d'être accompagné et de préparer cet entretien. N'hésitez pas à nous contacter. Ce dispositif est expérimental jusqu'en 2025 donc si vous souhaitez vous lancer, préparez-vous !!