



Le Bac Pro GA devient le Bac AGOrA... et le plan social continue !

Janvier 2021

Après la fusion des Bacs pro Comptabilité et Secrétariat en un seul Bac Gestion-Administration (GA), moins insérant professionnellement, voici le remplaçant le Bac pro AGOrA (Assistance à la Gestion des Organisations et de leurs Activités) mis en place depuis la rentrée 2020. En parallèle, le ministre avait entamé une réduction de 50% de la filière sur 3 ans et mis en place un plan RH de reconversion massive des profs de la filière. L'appellation AGOrA, qui se cumule avec GA-TL (car il n'est pas prévu de changer le nom de la famille !), ne permettra pas l'identification des métiers par les familles.

Famille GA-TL : illisible !

Avec la réforme, le Bac pro AGOrA est rattaché à la famille de métiers « GA-Transport-Logistique ». Depuis sa mise en place en septembre 2019, la composition de cette famille nous interroge toujours sur sa finalité.

FAMILLE DE METIERS :

« GESTION ADMINISTRATION, TRANSPORT
LOGISTIQUE ET SECURITE »

ET POURQUOI PAS UNE FAMILLE
« CHARCUTERIE PLOMBERIE » ?!



Cette réforme hors-sol demande un investissement supplémentaire des enseignant·es en GATL alors que le nombre d'heures en enseignement professionnel diminue.

Dans la pratique, les élèves restent dans le lycée où ils·elles ont commencé leur formation et bien souvent dans la section où ils·elles ont été fléché·es dès leur entrée en seconde. Très peu de lycées en France disposent de deux ou trois sections relatives à cette famille de métiers. Ne nous leurrions pas, les changements ne se font donc qu'à la marge !

L'organisation en famille de métiers, définie dans l'article 5 de l'arrêté du 19 avril 2019, complique la tâche de l'enseignant·e qui doit jongler entre le référentiel disciplinaire et les compétences communes, ici avec la logistique et le transport. Après la précédente réforme du Bac pro 3 ans, c'est encore une attaque vers la déspecialisation. Cela n'améliore pas l'insertion professionnelle et dégrade le niveau de qualification reconnu par l'entreprise.

La CGT revendique des moyens pour améliorer les conditions de travail des personnels et d'étude des élèves. Pour améliorer les poursuites d'études et l'insertion professionnelle des élèves, notamment pour les élèves d'AGOrA, elle propose une véritable classe passerelle vers le BTS.

Le Bac GA devient le Bac AGOrA

Depuis la rentrée 2020, le Bac Assistance à la Gestion des Organisations et de leurs Activités (AGOrA), a remplacé le Bac pro G.A. Le terme « d'organisation » élargit le champ au-delà des entreprises (collectivités, associations...). Les « compétences » en comptabilité sont réinjectées très partiellement dans le référentiel.

La rénovation du référentiel introduit les blocs de compétences. La question de l'acquisition du diplôme au profit de simples attestations de compétences professionnelles se pose.

Le contenu

Articulé autour de 3 pôles ce nouveau Bac AGOrA, semble plus en adéquation avec les TPE, PME, milieux associatifs et collectivités. L'utilisation du numérique s'amplifie par l'apport d'un nouvel outil, la Publication Assistée par Ordinateur, et par des outils ou services de communication et services collaboratifs.

La communication via les réseaux sociaux est intégrée dans le référentiel.

L'utilisation de matériels comme les imprimantes multifonctions, les scanners, le matériel de téléphonie et équipements associés reste d'actualité alors que nous en déplorons toujours l'absence dans certains établissements.

Les épreuves certificatives

La partie professionnelle se composera d'une épreuve ponctuelle d'une durée de 3h30 coefficientée 4, et de 2 épreuves en CCF coefficientées 7 au total.

Le CCF reste chronophage pour les enseignant·es avec son lot de grilles nationales à remplir et l'attribution d'une note finale après étude des 2 dossiers élèves, du bilan de ses PFMP, de l'acquisition de ses compétences et de son « audition » terme nouvellement apparu dans le référentiel !

Aucun allègement de travail donc malgré la disparition du « passeport professionnel » et de Cerise Pro. La constitution des dossiers et l'attribution d'une note restent floues et font planer un doute sur l'équité de cette certification. En l'état, cette certification ne nous convient pas !

Coloration : le grand flou

Face à l'échec du Bac GA, des expérimentations de « colorations » (secrétariat médical, immobilier...) ont été mises en place. Le ministère a confirmé aux organisations syndicales que **la mise en place de ces colorations ne peut se faire que sur la base du volontariat des équipes**. Dans le cadre de la réduction de l'offre de formation, la coloration ne protège pas de la fermeture ! Aucun référentiel, aucune liste nationale des colorations ne sont prévus. C'est au cas par cas que ces colorations se décident. Elles représentent une surcharge de travail pour les équipes. Pour les élèves au mieux elle sera matérialisée par une attestation de compétences délivrée par l'établissement. Famille de métiers GATL et coloration, cela complique encore la lisibilité.

Accompagnement et formation

Avec la crise sanitaire, toutes les formations des enseignant·es ont été reportées ou mises en place en distanciel, ce qui est loin de faciliter la prise en main de certains outils numériques (logiciels de compta, réseaux sociaux...).

RÉFORME DE LA VOIE PRO : BLANQUER JOUE À ... L'APPRENTI SORCIER !



L'implantation de la filière est très hétérogène dans les académies. La volonté ministérielle de continuer à diminuer d'ici 2022 de 50% l'offre de formation a eu et aura des conséquences inégales selon les régions. Le protocole « RH » défini par le ministère, est censé avoir été mis en place par les rectorats. Certaines académies ont anticipé cette diminution bien avant la réduction de places envisagée, d'autres académies ont été et sont encore touchées par des fermetures sèches. La majorité des académies opèrent des réductions de capacités et des fermetures de demi-divisions. Très souvent, elles ne sont pas compensées par l'ouverture d'autres formations mais parfois il est proposé des ouvertures en métier de la sécurité ou ARCU.

PLP GA : QUEL PLAN DE RECONVERSION ?

Le ministère s'engage à partir des envies des collègues [dans la limite des possibles].

Un entretien devait être proposé à chaque PLP en GA et pas uniquement à ceux et celles concerné·es par une mesure de carte scolaire, afin de faire un bilan de leur parcours et les possibilités qui sont soit la mobilité géographique, soit la mobilité fonctionnelle.

Le protocole prévoit 4 possibilités :

1 - le changement de discipline (avec maintien dans le corps des PLP). En lien avec le corps d'inspection qui valide le choix effectué par l'enseignant·e, en fonction de ses compétences (parcours, formation universitaire, proximité des disciplines d'origine et d'accueil) ;

2 - le détachement dans un autre corps enseignant (professeur·e certifié·e, professeur·e des écoles). La procédure de détachement est mise en œuvre en lien avec les corps d'inspection, qui s'assurent de la cohérence des demandes effectuées par les professeur·es selon leurs compétences, parcours professionnel et appétences. La possibilité pour un·e enseignant·e de GA d'intégrer le corps de professeur·e des écoles a été confirmée par les services juridiques ;

3 - le détachement dans un corps administratif ou technique ;

4 - le détachement dans d'autres fonctions publiques...

Non-titulaires : une annexe spécifique

La CGT a demandé la prise en compte des Non-Titulaires dans le protocole. La première réponse de la DGRH a été de renvoyer sur le concours. Mais la diminution des postes ouverts au concours ne permet pas la résorption des contractuel·les.

La CGT a obtenu qu'une annexe spécifie les outils existants pour les non-titulaires : droit au renouvellement de contrat, portabilité du CDI, accompagnement vers la titularisation, avec formation et préparation aux concours.

DÉCLINAISON DU PROTOCOLE RH

La déclinaison du protocole RH est déconcertante et varie d'une académie à l'autre. Il est piloté par les services RH du rectorat et plus particulièrement par les services déconcentrés qui siègent dans les IA. Bien souvent, seul·es les enseignant·es victimes de carte scolaire sont reçu·es par les RH.

La seule réunion du comité de suivi a eu lieu en juin 2019, depuis les discussions sont au point mort et aucun bilan n'a été donné pour l'année 2020.

UN CHEF D'OEUVRE POUR TOUS !



PLAN RH de la filière GA : la CGT demande des moyens pour la reconversion.

Ce plan ne doit pas se faire en réduisant les possibilités de formation. Il est indispensable que le ministère assume ces décisions en accordant des moyens supplémentaires et fléchés en congés de formation. Les personnels doivent être respectés et aucun·e non-titulaire ne doit être envoyé·e à Pôle Emploi.

La titularisation immédiate de tou·tes les contractuel·les !

La réforme de la voie pro s'inscrit dans le plan du gouvernement de la réduction du nombre d'emplois : fonctionnaires titulaires comme contractuel·les. De manière insidieuse, des rectorats anticipent la baisse de besoins d'enseignant·es. Des contrats, même en CDI, ne sont pas reconduits au prétexte d'insuffisance professionnelle. Les titulaires seront déplacé·es mais les contractuel·les en surnombre seront licencié·es. Cette réforme du lycée professionnel concerne bien tous les personnels quel que soit leur statut !



De vraies passerelles pour le BTS

Pour améliorer les poursuites d'études et l'insertion professionnelle des élèves, notamment pour les élèves d'AGOrA, elle propose une véritable classe passerelle vers le BTS.

Défense et amélioration du statut des PLP !

La CGT revendique l'intégration d'un temps de concertation dans des obligations de service avec une Réduction du Temps de Travail. **Les PLP sont des profs de lycée à part entière** : ni annualisation du temps de service, ni modification du calendrier scolaire.

Un plan d'urgence pour la voie pro :

- ◆ abrogation de la réforme et restitution des heures disciplinaires ;
- ◆ des moyens pour dédoubler, notamment en 3 Prépa Métiers et Terminale. L'utilisation des heures d'AP pour l'enseignement disciplinaire. L'orientation doit rester l'apanage des PsyEN dont c'est le métier !
- ◆ réduction des effectifs : 20 élèves par classe en Bac pro et 12 en CAP ;
- ◆ titularisation immédiate de tou·tes les contractuel·les sans conditions de concours ni de nationalité ;
- ◆ réintégration des lycées dans une carte élargie de l'Éducation Prioritaire ;
- ◆ revalorisation salariale immédiate de 400 €, hausse de la valeur du point d'indice et des grilles indiciaires.

L'intérêt de la voie pro et des PLP : la CGT !