

SEGPA

ET SI ON FAISAIT LE POINT



LA CGT ÉDUC'ACTION, LE SYNDICAT DE TOUS LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

## UNE VISION GLOBALE ET UN PROJET MINISTÉRIEL À COMBATTRE

N'ayant pas subi de réforme structurelle ces dernières années, la SEGPA reste régie par la circulaire de 2017. La seule nouveauté concerne la mise en place d'une 6ème d'inclusion visant à inclure globalement les élèves en classe ordinaire. Elle résume la volonté ministérielle de redéfinir la SEGPA dans le système scolaire, visant à individualiser les parcours des élèves pour les renvoyer à leurs propres difficultés.

Le rapport de l'Inspection générale de 2018 incite à transformer la SEGPA en « pôle ressource de la difficulté scolaire », à généraliser l'inclusion systématique des élèves dans les classes de collège, et à développer une modularité des enseignements pour, au final, tout miser sur un DNB pro tourné vers la culture d'entreprise...

Ces changements nient la réalité de la difficulté scolaire et mettent en danger des élèves déjà fragiles. Il existe donc bien une volonté de la part de l'institution à brouiller les pistes et à poursuivre une politique du tout-inclusion sans réflexion globale sur l'enseignement spécialisé et ses moyens...

Pour la CGT Éduc'action, il y a danger pour la survie des SEGPA, de leurs spécificités et de leurs apports pour les élèves. A nous de nous mobiliser pour les préserver et les développer.

## CORPS, STATUTS, CONDITIONS D'EXERCICE : AUTANT DE DIFFÉRENCES QUE D'INÉGALITÉS.

En SEGPA, les cours sont assurés à la fois par des professeur·es des écoles (PE), des professeur·es de lycée professionnel (PLP) pour les champs professionnels et des professeur·es de collège et lycée (PLC) pour une partie des disciplines générales, notamment les langues.

Relevant de l'enseignement spécialisé, **les enseignements dispensés le sont normalement par des enseignant·es spécialisé·es**. Cependant, ceux-celles-ci ne sont pas assez nombreux·euses (faute d'une politique volontariste en termes de formation de la part de l'administration), on retrouve beaucoup de collègues faisant-fonction.

À noter, **les inégalités entre enseignant·es concernent la mission de professeur·e principal·e (PP)** qui n'est reconnue qu'aux PLP alors que les PE ne sont « que » professeur·es référent·es et ne touchent pas de prime pour cette mission supplémentaire.



### TEMPS DE SERVICES : RAPPEL POUR Y VOIR PLUS CLAIR...



Pour les **PLP de SEGPA et les PLC** y intervenant :  
18h hebdomadaires de service.



Pour les **PE en SEGPA** : 21h hebdomadaires de service (décret 2014-940 du 20 août 2014).

**LA QUESTION DU TEMPS DE SERVICE EST UNE AUTRE INÉGALITÉ DÉNONCÉE PAR LA CGT ÉDUC'ACTION QUI REVENDIQUE LE MÊME TEMPS DE SERVICE POUR TOUS LES CORPS (16H+2H SYNTHÈSE).**

**Nouveauté!**

### HARMONISATION ENTRE ISAE (1<sup>ER</sup> DEGRÉ) ET ISOE (2<sup>SD</sup> DEGRÉ) POUR L'INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES

Par le décret n° 2025-926 du 8 septembre, le ministère instaure une part modulable à l'ISAE aux PE qui sont professeur·e principal·e (PP) des classes de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> SEGPA.

Si cette mesure « repart » une irrégularité dénoncée depuis des années, elle ne résout pas l'inégalité constatée pour les PE étant PP (ou « professeur·es référent·es ») dans les classes de 6<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup>. Il reste du travail revendicatif à porter, y compris dans la transformation de ces primes en bonifications indiciaires.



## STATUTS ET PRÉCARITÉ...

Si la majorité des professeur-es est titulaire de la Fonction publique d'État, l'administration recourt de plus en plus à des personnels contractuels, ne bénéficiant pas des mêmes grilles de rémunération que les fonctionnaires. De plus, ces précaires sont souvent contraint-es d'accepter des contrats à temps partiels (en particulier pour les PLP aux champs professionnels peu enseignés en établissement public) et donc une mobilité imposée. Cette précarité maintient ces personnels dans l'insécurité, avec la crainte de ne pas être reconduits à chaque rentrée, les fragilisant humainement et professionnellement. Cette pression et cette inconnue ont également des effets négatifs sur les équipes et les enseignements.



**LA CGT ÉDUC'ACTION REVENDIQUE LA TITULARISATION DE TOU-TES LES CONTRACTUEL-LES SANS CONDITION DE CONCOURS ET DE NATIONALITÉ. IL EST TEMPS DE METTRE FIN À L'HYPOCRISIE CONCERNANT DES PERSONNELS TRAVAILLANT POUR L'ÉDUCATION DEPUIS DES ANNÉES.**



## HEURES SUPPLÉMENTAIRES : ATTENTION AUX PRESSIONS

Contrairement aux enseignant-es du second degré (PLP, PLC), les PE ne peuvent se voir imposer des heures supplémentaires (décret n° 2014-940 modifié par décret n°2019-309). Les tentatives par les chef-fes d'établissement sont pourtant nombreuses tous les ans...

## CORPS, STATUTS, CONDITIONS D'EXERCICE : AUTANT DE DIFFÉRENCES QUE D'INÉGALITÉS.



En SEGPA et en EREA, les classes doivent compter au maximum 16 élèves (« dans toute la mesure du possible » pour les SEGPA).

L'organisation du collège et la proximité de la SEGPA avec l'enseignement général doivent permettre, sous certaines conditions, à des **élèves de SEGPA d'être inclus dans les classes de filière générale.**

Cette démarche doit se faire en fonction de leur projet de scolarité, après concertation entre élève-familles et les équipes pédagogiques, avec un accompagnement particulier pour favoriser la réussite.

✗ Malgré tout, ces inclusions sont trop souvent rendues difficiles par les effectifs surchargés dans les classes dites ordinaires.

**LIBERTÉ  
PÉDAGOGIQUE**

## INCLUSION/PASSERELLES ENTRE SEGPA ET COLLÈGE ?

**OUI MAIS PAS SANS UNE CONCERTATION NI SUIVI**

Ouverture des plateaux techniques aux élèves de la filière générale : rien d'obligatoire mais une possibilité décidée en équipe.

Dans certains cas, un accueil de ces élèves peut se faire, mais la CGT Éduc'action rappelle que cette décision ne peut pas être imposée par les directions.

❗ Il faut que :

- les équipes pédagogiques soient volontaires dans la démarche
- les effectifs le permettent
- les équipes pédagogiques aient travaillé ce projet avec des objectifs clairs et construits
- ce ne soit pas le prétexte pour « réorienter » un-e élève « difficile »

Rappelons que les établissements ne bénéficient d'aucun crédit supplémentaire pour ces élèves ce qui rend encore plus difficiles des situations budgétaires déjà très tendues dans beaucoup d'établissements.







## DOTATION HORAIRE, RÉPARTITION ET MOYENS POUR FONCTIONNER

La SEGPA bénéficie d'une dotation horaire (DGH), normalement fléchée-identifiée-affectée spécifiquement au sein de la DGH globale du collège. Elle doit disposer de moyens horaires nécessaires pour couvrir les heures d'enseignement dues aux élèves de SEGPA. Les horaires des disciplines de SEGPA sont définis nationalement et les possibilités de modification sont très marginales.



### RAPPEL DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES

Les volumes horaires sont définis par l'arrêté du 15 mars 2024 modifiant l'arrêté du 21 octobre 2015 relatif aux classes des sections d'enseignement général et professionnel adapté.

TABLEAU à jour : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031360088/2025-06-27/>

L'arrêté du 19/05/15 modifié autorise la modification de cette répartition sous certaines conditions :

Pour des dédoublements ou de la co-intervention (article 6) : le collège bénéficie d'une dotation supplémentaire de 3h par classe de général, or, dans la majorité des académies, il n'y a pas de dotation supplémentaire attribuée pour classes de SEGPA.

*Seule la dotation supplémentaire peut être utilisée, rien n'autorise à diminuer une discipline au profit d'une autre.*

Pour « moduler » la répartition horaire des disciplines (article 9), il faut :

- Que la réduction d'une discipline sur un niveau soit compensée pour les élèves sur le total du cycle. *Par exemple, pour la découverte professionnelle, si le découpage 6h en 4ème / 12h en 3ème peut être modulé, le total sur le cycle doit faire 18h.*
- Que le volume horaire global annuel soit respecté.
- Que les horaires soient les mêmes pour toutes les classes d'un même niveau.
- Que le volume horaire total des enseignant·es ne soit pas réduit.

Cette modulation est fixée par le Conseil d'administration (CA) après avis du conseil pédagogique.

Toute autre modification de ces grilles horaires réglementaires entre dans le cadre strict d'une expérimentation pédagogique définie par l'article L314-2 du code de l'Éducation.

Elle a une durée limitée dans le temps et doit être autorisée par l'autorité académique, être issue d'une concertation et figurer dans le projet d'établissement.



De « fausses disciplines » (« informatique », « orientation », « parcours avenir ») apparaissent et ne sont pas réglementairement prévues dans les textes. Pire, dans certaines académies, ces changements de dénomination sont utilisés pour rogner sur les DGH en enlevant des heures de PLP au prétexte que ces enseignements peuvent se faire en classe entière.



Cette coupe dans les DGH contraint des PLP à voir leur service partagé sur plusieurs établissements ou à enseigner des disciplines qui ne relèvent pas de leur champ d'enseignement ce qui ne peut en aucun cas être une obligation.

### RAPPEL

Selon la circulaire, **la découverte professionnelle est faite en champs professionnels, sur les plateaux techniques, avec des classes systématiquement dédoublées** sur l'intégralité du volume horaire de la découverte professionnelle.

La DGH « doit permettre de disposer des moyens horaires nécessaires pour couvrir les heures d'enseignement dues aux élèves de SEGPA et favoriser les pratiques pédagogiques innovantes. » Or, ce n'est pas avec des DGH planchers que ces pratiques peuvent être mises en place.

**LA CGT DÉNONCE TOUTES LES ATTAQUES SUR LES DGH QUI DÉGRADENT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS ET LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE DES ÉLÈVES LES PLUS FRAGILES.**

**LA CGT REVENDIQUE DES DGH ABONDÉES AVEC DES HEURES DE MARGE COMME POUR LES CLASSES GÉNÉRALES DE COLLÈGE.**





## POUR UNE FORMATION SPÉCIALISÉE DIGNE DE CE NOM



“Vous serez les ambassadeurs du PAS”

Voilà comment le responsable de la formation CAPPEI a conclu son intervention lors de l'accueil des stagiaires CAPPEI 2025/2026 à l'ESPE d'Aix-Marseille. Cette réplique clôture une intervention vantant quasi exclusivement les dernières réformes de l'École inclusive du gouvernement ATTAL (que la CGT Éduc'action dénonce et combat), et annonce surtout le début d'une formation standardisée (vidée de toute réflexion constructive) visant à modéliser les stagiaires de plus en plus jeunes et de moins en moins nombreux·euses.

Depuis son instauration, la CGT Éduc'action dénonce le CAPPEI, formation sans ambition réelle en termes d'accessibilité pédagogique pour les élèves en situation de handicap. L'acte II de l'École inclusive et l'implantation des Pôles d'Accueil à la Scolarité (PAS), décidés unilatéralement par le ministère et contre l'avis des nombreuses organisations syndicales représentatives, ne prévoient aucun plan de formation pour les personnels « ordinaires » (enseignant·es et AESH), aucun moyen supplémentaire pour la prévention ou la détection des besoins des élèves. Une logique purement comptable au service d'une vision réductrice oubliant clairement les besoins des élèves en situation de handicap et leur projet de scolarité-de vie.



### CAPPEI : OU LA CASSE DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE AU PROFIT D'UN FORMATAGE POUR EXÉCUTANT·ES DE RÉFORMES.

- Une réduction drastique du temps de formation des enseignant·es spécialisé·es : en 13 ans, perte de 450h de formation pour finir avec 300h dont 144h de tronc commun...
- Un mémoire réduit à un simple dossier professionnel limitant ainsi la réflexion sur la pratique...
- Une épreuve visant à évaluer le·la futur·e enseignant·e spécialisé·e comme personnel “ressource”...

EXIGEONS LA FIN DU CAPPEI, UN RÉEL PLAN NATIONAL DE FORMATION SPÉCIALISÉE CONCERTÉ AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES VISANT À INSTAURER UNE FORMATION À LA HAUTEUR DES ENJEUX (TEMPS, CONTENUS, ACCOMPAGNEMENT...).

SEGPA, EREA, AESH, enseignant·e spécialisé·e... tout le monde joue un rôle essentiel dans une École inclusive. La formation CAPPEI ne doit pas être instrumentalisée dans un cadre précarisant. À l'inverse, elle doit permettre d'accueillir, comprendre, accompagner avec compétence et dignité.

### DÈS MAINTENANT ON SE SYNDIQUE



263 RUE DE PARIS 93100 MONTREUIL

CGT Éduc'action



www.cgteduc.fr



0155827655



unsen@cgteduc.fr



@CGTEducationofficiel



@cgt\_educ



@cgteducation