

POURQUOI VEULENT-ILS TRANSFORMER LES LP EN CFA ?

Le dossier que nous avons ouvert la semaine dernière a sensibilisé nombre de nos collègues. Il nous faut donc poursuivre car nous savons que tous les moyens sont mis en œuvre pour que l'apprentissage prenne le dessus sur l'EPP. Continuons l'analyse.

En 2012, un député adressait une question écrite au ministre du travail et de l'emploi au sujet de la situation des formateurs de CFA. En voici un extrait : *« Des milliers de formateurs exerçant sous l'autorité d'organismes divers ne disposent toujours pas d'un véritable statut qui relèverait d'une convention collective nationale : une écrasante majorité des employés de ces centres est contractuelle sur budget des établissements, une minorité est titulaire sur "postes gagés". Au regard de cet état de fait qui les place dans une situation précaire, il apparaît nécessaire d'aller vers un statut de droit public de l'enseignant par alternance. Une telle amélioration semble d'autant plus urgente qu'elle permettrait de renforcer la crédibilité et l'image de l'apprentissage... »*

La réponse du ministre. Soyez attentifs à la fin du texte : *« Les centres de formation d'apprentis (CFA) dits « privés » relèvent de la compétence exclusive du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social... Les formateurs exerçant dans ces structures sont soit des personnels titulaires en service partagé, soit des personnels contractuels. Ces derniers ne disposent pas stricto sensu d'un « statut », celui-ci étant réservé aux seuls fonctionnaires... Il n'est pas envisagé à court ou moyen terme de créer un corps d'enseignant par alternance, compte tenu notamment de la proximité des missions des formateurs en CFA avec celles des professeurs de lycée professionnel (PLP), et de la politique de fusion des corps et de réduction du nombre de corps à faible effectif entrepris par le ministère de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique. Par ailleurs, l'apprentissage doit conserver sa capacité d'adaptation aux besoins économiques des territoires. »* Déchiffrage : régionalisation prochaine du corps des PLP, considéré comme un corps à faible effectif depuis le passage au bac pro 3 ans et contractualisation pour tous les nouveaux « formateurs » !!!

Tout aussi grave, la quasi absence de contrôle de l'Etat sur les CFA à en croire un article de L'Humanité dans lequel on retrouve des idées que nous avons souvent exprimées : « *Un contrôle ? Quel contrôle ? Le moins qu'on puisse dire est que l'État a un regard distancié quant aux enseignements délivrés dans les centres de formation des apprentis (CFA). Pourtant, l'apprentissage étant une voie de formation initiale délivrant un diplôme, l'éducation nationale et ses inspecteurs devraient s'assurer de la bonne adéquation des contenus et vérifier les compétences, non seulement des formateurs exerçant dans les quelque 1 100 CFA (dont 90 % de privés, la plupart habilités), mais également des « maîtres d'apprentissage » formant le jeune salarié dans l'entreprise. Dans les faits, ce n'est jamais le cas.*

« Ils n'en ont pas le temps et ont d'autres priorités », souligne Thierry Reygades, secrétaire national du Snes, principal syndicat du second degré. Dans chaque rectorat, il existe pourtant un service dédié – le service académique d'inspection de l'apprentissage (SAIA). Mais, de l'avis général, ces services sont le plus souvent marginalisés. « Les SAIA sont plus là pour faire connaître et développer l'apprentissage que pour le contrôler », déplore Thierry Reygades

Officiellement, les programmes de formation et les épreuves d'examen sont censés être identiques pour les élèves et les apprentis préparant les mêmes diplômes. Sauf que les exigences de formation entre un professeur de lycée professionnel et un formateur en CFA ne sont pas du tout les mêmes. Alors que le premier doit obligatoirement être titulaire du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP, bac + 5), le second doit, selon l'article R. 6233-13 du Code du travail, justifier seulement d'un niveau d'études « au moins égal aux formations auxquelles il prépare ». Et si ce formateur prodigue un enseignement technique, il doit avoir, en plus, une expérience professionnelle minimale de deux ans dans la spécialité. C'est tout. « En clair, les CFA choisissent à peu près à leur guise leurs enseignants », résume un connaisseur.

Ils ne font pas d'ailleurs de miracles. Environ 25 % des contrats d'apprentissage sont rompus en cours de formation. Au niveau des CAP, cela représente environ 30 000 jeunes. Ainsi, si les taux de réussite des apprentis à l'examen sont du même ordre que ceux des scolaires, ils sont nettement plus faibles lorsque l'on prend en compte ces ruptures.»

Commentaires : pour faire « réussir » l'apprentissage, il est évident qu'ils ont vraiment besoin des PLP. Mais sûrement pas en confortant le statut de fonctionnaires ! Préparons-nous à des lendemains de combat dans l'intérêt des élèves et des personnels.

Pour finir aujourd'hui, un coup de gueule : des collègues nous ont informés que leur prise de position contre des formations mixtes avait eu des conséquences sur leur appréciation à la HC ! Mais quelle est cette démocratie dans laquelle un fonctionnaire ne peut même plus faire part de son opposition dans un vote en CA ? Le débat contradictoire est donc interdit ! Circulez, il n'ya rien à voir ! Insupportable.

Christian Sauce

Communiqué de presse du SNES, SNUEP, SNEP

PPCR : Premières traductions dans le second degré

Le ministère de l'Éducation nationale a rendu public un projet de mise en œuvre du protocole PPCR pour les personnels d'enseignement du ministère. La présentation générale programmée le 1^{er} juin sera suivie de la mise en place de groupes de travail étudiant la transposition aux corps d'éducation et d'orientation de ces dispositions ainsi que l'évolution de l'évaluation pour tous les personnels du second degré.

Le projet propose la mise en place progressive d'une nouvelle carrière fondée sur un avancement à un rythme commun à tous avec deux moments d'accélération de carrière et la création d'une classe exceptionnelle au-delà de la hors classe actuelle. Cette refonte de la carrière s'accompagne d'une nouvelle grille indiciaire et d'un transfert d'une part des indemnités dans le traitement indiciaire.

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU actent positivement ce premier pas qui doit conduire à une revalorisation plus conséquente des carrières et des salaires des professeurs du second degré, des CPE et des CO-PSY. La résorption de la crise de recrutement que connaît actuellement le second degré passe en particulier par cette voie.

La combinaison des différents éléments – nouveaux indices, reclassement, nouveau débouché de carrière – produira une augmentation du traitement pour toutes et tous mais avec une mise en œuvre étalée dans le temps jusqu'en 2020. Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU demandent la mise en place d'un calendrier plus resserré pour répondre à l'urgence de la revalorisation des carrières des personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du second degré. En tout état de cause, ils exigent que des garanties soient données sur la tenue d'un tel calendrier.

Le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU dénoncent la faiblesse de la revalorisation de la grille indiciaire des professeurs agrégés en fin de classe normale et en hors-classe. Ils dénoncent également la volonté de conserver des rythmes améliorés pour certains au lieu d'une carrière linéaire au meilleur rythme pour tous. Par ailleurs, le ralentissement de la progression des débuts de carrière et la faiblesse de leur revalorisation est un mauvais signal dans un contexte de faible attractivité de nos métiers. Enfin, les volumes et modalités d'accès à la nouvelle classe exceptionnelle risquent de ne concerner qu'une trop faible partie de la profession. Lors des discussions qui vont s'ouvrir le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU porteront les exigences suivantes :

- une meilleure revalorisation des futurs recrutés,
- des garanties pour le parcours sur au moins deux grades pour toutes et tous dans le cadre d'une carrière la plus linéaire et la plus rapide,
- un accès pour toutes et tous à la classe exceptionnelle.

Concernant l'évaluation, le SNES-FSU, le SNEP-FSU et le SNUEP-FSU exigent le maintien de la double évaluation des professeurs et son application pour les personnels d'éducation et d'orientation avec la création d'inspections issues de ces corps. Le projet prévoit la déconnexion partielle de l'évaluation et de la carrière du fait du rythme commun pour la majorité des échelons. Cela va dans le bon sens mais le ministère aurait pu aller plus loin pour répondre aux souhaits les personnels: un avancement au rythme commun le plus favorable pour l'ensemble des personnels qui permettrait que l'évaluation soit enfin réellement déconnectée de la carrière et recentrée vers le conseil, l'accompagnement et le développement de la formation continue .

CAPA HORS CLASSE ET REVISION NOTES ADMINISTRATIVES 01/06/2016

La CAPA avait pour ordre du jour l'étude du tableau d'avancement à la Hors Classe des PLP pour l'année 2016. Le contingent pour l'Académie de bordeaux était de 119 promotions.

Parmi les promus, 77 sont au 11ème échelon, 38 au 10ème, 3 au 9ème et 1 au 8ème. Une fois n'est pas coutume, la parité a été respectée avec un pourcentage de femmes promues équivalent à celui des hommes. Par contre, nous avons dénoncé encore une fois, les grandes disparités qui existent entre les avis émis par les chefs d'établissements et ceux émis par les corps d'inspection. Il devient insupportable pour les collègues de constater qu'il vaut mieux exercer dans tel ou tel établissement que dans tel ou tel autre, pour obtenir un avis « extrêmement favorable ». Tout comme il est insupportable que les avis « extrêmement favorable » soient réservés à telle ou telle discipline !

Nous vous invitons à consulter notre déclaration en ouverture de cette CAPA sur notre site, où une analyse plus détaillée du tableau d'avancement à la Hors Classe est réalisée. En ce qui concerne les demandes de révisions de notes administratives, elles concernaient une vingtaine de collègues, 5 d'entre eux ont obtenu une revalorisation. A l'issue de la CAPA, tous nos adhérents ont été destinataires de leur résultat.

Modification des modalités d'organisation des concours

Par [arrêté](#), certaines modalités d'organisation des concours de recrutement de personnels enseignants du second degré relevant du ministre chargé de l'Éducation nationale sont modifiées. L'arrêté modifie la composition des jurys et l'organisation de certaines épreuves de l'agrégation, du Capes, du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique, et du CAPLP.

Concours CAPLP externes : admissibilité

CAPLP. 1 950 postes sont offerts au concours externe de recrutement de professeurs de lycée professionnel.

Le nombre des admissibles est inférieur au nombre des postes pour les spécialités "Bâtiment, option peinture-revêtement" et "Génie civil, option équipements techniques-énergie". Le nombre des admissibles est faiblement supérieur au nombre des postes offerts (qui risquent donc de ne pas être tous pourvus) en biotechnologie santé-environnement, électronique, structure métalliques et matériaux souples.

Cette crise est générale et elle illustre le manque d'attrait criant de nos métiers ! Le SNUEP-FSU dénonce cette situation alarmante, conséquence de l'absence de réels parcours de formations pour les futur-es PLP. Le SNUEP-FSU revendique leur mise en place et celle de dispositifs de pré-recrutements.

Budget primitif de la région ALPC

Orientation, Emploi et Formation professionnelle

La région ALPC a adopté le 27 mai 2016 un premier budget primitif de 2,76 milliards. L'enveloppe dédiée à l'orientation, à l'emploi et à la formation professionnelle a augmenté de 49 % par rapport aux crédits comptabilisés dans son compte administratif 2015.

La région affirme toutefois souhaiter privilégier des "programmes de formation adaptés aux besoins des entreprises et aux attentes des demandeurs d'emploi".

Le Ceser ALPC dans son avis sur le premier budget primitif de la nouvelle demande des "précisions" :

- sur les nouvelles modalités d'achat formation ;
- sur l'harmonisation de la rémunération des stagiaires (*75,92 M€ sont prévus au budget cette année*),
- sur la plate-forme commune emploi-formation signée avec l'État ;
- sur la prise en charge des publics spécifiques (chômeurs, lycéens, collégiens, salariés...) dans le cadre du SPRO ;
- sur le bilan du portail du service numérique de l'emploi en Aquitaine.

Le Ceser s'inquiète aussi du devenir des salariés des trois centres (Aquitaine cap métiers, Prisme Limousin, ARFTLV) en passe d'être fusionnés et "sera vigilant sur le maintien de l'emploi". Il s'étonne que le Crefop grande région, censé conduire la consultation, ne soit toujours pas installé et demande à "être représenté et associé à la mise en place" de ce contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles.

Crédits Enseignement secondaire public et privé

587,51 millions d'euros de crédits régionaux iront à l'éducation et aux lycées publics et privés en Aquitaine Limousin Poitou-Charentes, soit une hausse de plus de 8 % par rapport aux sommes inscrites pour l'éducation (hors enseignement supérieur) au compte administratif 2015 de la collectivité. La région proposera en octobre 2016 un nouveau calcul pour ses dotations aux EPLE, qui s'appliquera au budget 2017. Il faut noter dans le même temps les évolutions positives, des effectifs lycéens dans les académies de Bordeaux (+10 000) et de Poitiers (+ 4 %) attendus, d'après l'INSEE d'ici à 2025

Aide aux lycéens et à leurs familles :

- Les familles percevront pour l'entrée en classe de seconde une aide de 70 euros (portée à 150 euros pour les bénéficiaires de l'ARS) pour l'achat de manuels. Soit moins que ce qu'elles percevaient en Aquitaine (de 90 à 170 € selon les revenus) et en Poitou-Charentes (un chèque de 70 € versé chaque année pour les trois ans de scolarité en lycée).

- Aide aux devoirs via une ligne téléphonique gratuite, testée en Aquitaine depuis l'automne 2015,

- Aide à l'obtention du permis B aux diplômés de bac pro et de CAP. Le conseil régional proposait aux jeunes issus des formations professionnelles une aide à hauteur de 1 200 euros ; la nouvelle région ALPC en prendra en charge 600 euros, soit environ 50 % du coût total d'un permis.

Budget primitif de la région ALPC / Suite

Ci-dessous quelques extraits de la déclaration de la FSU :

En fait c'est un budget qui cherche à contenter tout le monde, **sans ligne politique claire !** Par exemple renforcer la compétitivité de l'agroalimentaire intensif reste difficilement concevable, d'abord pour l'écologie, ensuite pour le renforcement de la production locale biologique. Prioriser les circuits courts dans les lycées est excellent mais cela se heurte aux appels d'offre néfastes à la qualité durable. L'aide au développement à l'international des PME et TPE peut être une bonne chose, sauf pour les entreprises qui n'y accéderont pas...

La FSU persiste : les aides aux entreprises comme la formation professionnelle **doivent faire l'objet d'un bilan, être contraintes** conformément au rapport du CESER ex aquitaine sur ce sujet, être systématiquement remboursables, et être dirigées uniquement pour les entreprises les plus en difficultés.

Les harmonisations dans l'éducation questionnent beaucoup, particulièrement pour la maintenance informatique et la rénovation de vieux lycées encore trop nombreux. Rien ne nous permet d'espérer mieux. Le flou sur les lignes budgétaires, l'absence d'orientation politique amènent la FSU, malgré les propos rassurants, à avoir de fortes craintes vis-à-vis des aides aux familles et des équipements pédagogiques obsolètes ou toujours en attente... il y en a !

Le fonctionnement des lycées ne peut être réduit. Les agents de lycée ne sont pas suffisamment remplacés et doivent avoir les mêmes indemnités que les agents du siège.

La FSU réaffirme son opposition au développement de l'apprentissage (principe d'ailleurs très ancien qui consiste à montrer pour apprendre) car il ne correspond plus aux attentes du monde d'aujourd'hui et de demain.

Le manque d'ambition pour l'investissement des infrastructures sportives pour tous et pour le transport durable à l'air de devoir persister encore au moins 1 an de plus ! L'énoncé des projets culturels maintenus avec une baisse de fonctionnement n'est pas enclin à rassurer sur la pérennité de nombreux autres.

Si 2016 est transitoire, 2017 nous semble aussi austère que peu moderne : la suppression des budgets de fonctionnement laisse entrevoir la suppression d'emploi publics.

Pour la FSU, les emplois territoriaux (comme ceux de la FPE) sont sources d'égalité, de sécurité et de qualité. Tout emploi public supprimé revient à faire payer plus cher au consommateur un service privé amoindri, et pas forcément à la portée de tous.

Les conditions de travail inadmissibles des agents Région et CESER (stress, désarroi, angoisse...) se détériorent scandaleusement ; les services n'ont jamais été autant sollicités du fait de la réforme. Cela ne permet pas d'envisager un vrai soutien aux territoires défavorisés qui doit être largement plus priorisé et soutenu par les services publics. La FSU considère toujours comme dangereuse cette réforme passée en force plaçant la métropole de Bordeaux au centre.