



NUMÉRIQUE ÉDUCATIF
**FACE AUX ÉCARTS D'USAGE,
PROMOUVOIR LA RECHERCHE
PLURIDISCIPLINAIRE**

ENTRETIEN P.2

APPRENTISSAGE EN LP
**COUP DE FORCE
IDÉOLOGIQUE
DE BLANQUER**

DOSSIER P.7

SALAIRES
**LES PLP POUR
D'AUTRES PRIMES
QUE LA DÉPRIME**

P.12

NUMÉRIQUE ÉDUCATIF

FACE AUX ÉCARTS D'USAGE, PROMOUVOIR LA RECHERCHE PLURIDISCIPLINAIRE

PASCAL PLANTARD est professeur d'anthropologie des usages des technologies numériques à l'université Rennes 2 et codirecteur du GIS M@rsouin, le plus important réseau francophone de recherche sur le sujet. Il a publié 40 articles et 21 ouvrages ou chapitres d'ouvrages qui traitent des questions d'e-éducation et d'e-inclusion.



© DR

SELON TOI, LA COMPÉTENCE NUMÉRIQUE DES JEUNES NE SERAIT PAS CELLE ATTENDUE. QU'EN EST-IL ?

La notion de compétence numérique est piégée par l'idée des *digital natives*, jeunes nées avec le numérique, qui est popularisée en 2001 par un journaliste américain, Marc Prensky. La notion de *digital natives*, recouvre des réalités très différentes car il existe de grandes inégalités dans les usages au sein d'une même classe d'âge. Ces inégalités combinent des variables comme l'âge, l'origine sociale et le genre pour construire des rapports aux cultures numériques allant des plus branchées aux plus exclues. Si cette génération est fréquemment connectée pour des activités différentes (relationnelles, fonctionnelles, ludiques), rien ne garantit pour autant une utilisation optimale et experte de ces technologies. Beaucoup de jeunes se contentent de consommer les services numériques, avec peu de recul sur leurs implications cognitives, émotionnelles, sociales ou juridiques. En enquêtant plus finement sur les pratiques des jeunes, les écarts d'usages

entre eux-elles sont également liés à des inégalités socio-économiques et territoriales.

TON ÉQUIPE DE RECHERCHE A SOUHAITÉ DOCUMENTER LA PÉRIODE DU 1^{ER} CONFINEMENT SUR LES QUESTIONS NUMÉRIQUES. QUELS SONT VOS PREMIERS RÉSULTATS CÔTÉ ENSEIGNANT-ES ?

Dans nos données antérieures, on pouvait identifier un bon quart d'enseignant-es qui étaient déjà acculturés aux technologies numériques. Il y a ensuite une moitié des professeur-es qui avait des usages simples et qui a tâtonné pour faire au mieux. Au tout début du confinement, certains d'entre eux-elles ont essayé de bien faire en mettant énormément de ressources en ligne, sans vraiment « scénariser », quitte à noyer les élèves et leurs parents sous les exercices. Après une phase d'adaptation, ils-elles ont dépassé leurs appréhensions, se sont formés rapidement à cet enseignement à distance un peu particulier, pour revenir à

« BEAUCOUP DE JEUNES SE CONTENTENT DE CONSOMMER LES SERVICES NUMÉRIQUES, AVEC PEU DE REÇUL SUR LEURS IMPLICATIONS COGNITIVES, ÉMOTIONNELLES, SOCIALES OU JURIDIQUES. »

quelque chose de plus raisonnable. Globalement, on a vu nombre d'enseignant-es s'essayer à reproduire, à l'identique, les pratiques scolaires qu'ils-elles peuvent avoir en classe. Or cela ne peut pas fonctionner comme ça. La période inédite que nous venons de vivre, et qui n'est pas encore achevée, a été marquée par un éclatement complet des pratiques. Les données qualitatives qui nous reviennent montrent l'importance de la formation entre pairs. Parmi les 50 % médian des enseignant-es qui ont fait du mieux qu'ils-elles pouvaient, beaucoup se sont appuyés sur les compétences et conseils de leurs collègues déjà acculturés. Encore faut-il que ces dernier-es soient

bien repérés comme personnes-ressources par les chef-fes d'établissement et les académies... Les problèmes se concentrent sur le quart restant : des enseignant-es qui, d'ordinaire, ont un usage minimum du numérique en classe ou pas d'usage du tout. Dans ce groupe, beaucoup ont décroché malgré eux avec une casse psychologique forte, des conflits de valeurs et un sentiment d'inutilité.

QUEL REGARD PORTES-TU SUR LES ÉTATS GÉNÉRAUX DU NUMÉRIQUE DE L'AUTOMNE DERNIER ?

En juin dernier dans *Le Monde*, je me demandais si toutes les disciplines scientifiques qui s'intéressent au numérique seraient conviées aux États généraux du numérique pour l'éducation (ÉGNÉ), « pour faire le point sur les enseignements » de la crise selon les mots du ministre. Dans une logique de collaboration étroite avec la communauté éducative, avec d'autres collègues chercheurs, nous avons été invités à intervenir dans les États généraux du numérique pour l'éducation dans plusieurs académies. Nous avons été très impressionnés par la qualité des échanges lors de ces rencontres et par les demandes d'éclairage scientifique adressées à l'ensemble des sciences humaines et sociales. Cela contraste beaucoup avec les interventions très institutionnelles des États généraux nationaux à Poitiers des 4 et 5 novembre. Les ÉGNÉ ont été portés par plusieurs voix. Il nous semble que celle des neuro-sciences domine les autres, celle qui prétend que « la science » serait capable de produire et de valider des outils efficaces que les enseignant-es n'auraient plus qu'à utiliser, là où la recherche internationale promeut des approches pluridisciplinaires, coopératives et partenariales. ■

Entretien réalisé par Axel BENOIST

SOMMAIRE

ENTRETIEN P2

Numérique éducatif : face aux écarts d'usage, promouvoir la recherche pluridisciplinaire

ÉDITO P3

ACTUALITÉS P4 À 6

Le fiasco d'un Grenelle / Égalité entre les femmes et les hommes / Numérique éducatif / Examens 2021 / Postes en moins à la rentrée 2021 / Covid-19 : maladie professionnelle ?

DOSSIER P7 À 10

Développement de l'apprentissage en LP : coup de force idéologique de Blanquer

POLITIQUES ÉDUCATIVES P11

Éducation prioritaire / Des bac +1 professionnalisants / Formation des enseignant-es

MÉTIERS P12 À 13

Salaires / Mouvement 2021 / Qualité de vie au travail / Classe exceptionnelle / Reclassement des lauréat-es de concours

GRAND ANGLE P14

Loi confortant le respect des principes de la République / Lecture : rapport sur la pauvreté / Demain, toutes et tous fiché-es

VIE SYNDICALE P15

Aix-Marseille : armer contre le décrochage / Orléans-Tours : stage ASH



38 rue Eugène Oudiné 75013 PARIS
Tél. : 01 45 65 02 56
snupe.national@wanadoo.fr
www.snupe.fr

Directeur de la publication : Axel Benoist

Collaboratif : Frédéric Allègre, Patrick Bernard, Marie-Caroline Guérin, Isabelle Lauffenburger, Paul Lebouc.

Crédits photo : A. Benoist, P. Bernard, S. Fauveau, M.-C. Guérin, C. Harrand, I. Lauffenburger, C. Mayam, Troud

PAO : Studio Sevillanes

N° CP : 1223 S 05844

ISSN : 1762-2808 - 1 €

Régie publicitaire :

Com D'Habitude Publicité,
Tél. : 05 55 24 14 03 - clotilde.
poitevin@comdhabitude.fr

Imprimerie :

Compedit Beauregard, ZI Beauregard BP39,
61600 La Ferté Macé

Encarts : bulletin d'adhésion, affiche.

SALAIRES, APPRENTISSAGE, POSTES

EN 2021, FAIRE CHANGER LES PROJETS POUR LA VOIE PRO



Un début d'année toujours sous tension avec une crise sanitaire omniprésente et des réformes qui n'en finissent plus. La trêve des confiseurs pendant les fêtes paraît bien lointaine et dans les établissements, nous aspirons à reprendre notre souffle.

Face à la troisième vague, la gestion calamiteuse de Blanquer ne détonne pas avec celle du gouvernement : pas de proposition concrète, pas de cadrage national. En novembre, la mobilisation des personnels a arraché le travail en groupes ou permis d'alléger les effectifs dans les LP, mais pas partout. Le SNUeP-FSU est attaché à l'ouverture des établissements si les conditions permettent la protection des personnels et des élèves. Le renvoi au local n'est pas acceptable tant il crée des inégalités de sécurité sanitaire et de formation entre les établissements. Conséquence de la crise sanitaire, la crise économique impacte fortement les jeunes et leur avenir. La recherche du premier emploi tout comme le maintien dans l'emploi sont rendus encore plus difficiles. Derniers remparts contre la précarité, les LP nécessitent un investissement massif pour rendre attractif le métier de PLP. Blanquer n'avançant rien de concret lors du Grenelle, cette attractivité ne se gagnera que collectivement en le forçant à revaloriser les salaires et les carrières de toutes et tous. Rendre attractif le métier passe aussi par l'amélioration des conditions de travail : groupes à effectif réduit, pré-recrutements importants, création de postes...

« BLANQUER N'AVANÇANT RIEN DE CONCRET LORS DU GRENELLE, CETTE ATTRACTIVITÉ NE SE GAGNERA QU'EN LE FORÇANT À REVALORISER LES SALAIRES ET LES CARRIÈRES DE TOUTES ET TOUS. »

mais le ministre prend le chemin inverse en supprimant plus de 1800 postes à la rentrée 2021 dont une grande partie dans la voie pro. Aberrant pour nos élèves qui ont besoin de nous, de temps d'enseignement, pour que leur diplôme serve à poursuivre des études, à augmenter leur niveau de qualification ou à s'insérer durablement dans l'emploi.

Le SNUeP-FSU fait lui le vœu d'un investissement massif et pérenne dans l'enseignement professionnel public, fruit d'un dialogue social complètement changé. Car depuis l'arrivée au pouvoir du gouvernement, les personnels et leurs représentant-es ne sont consulté-es que pour la forme, mais pas entendus. Or, ils-elles sont les expert-es qui connaissent le public de la voie pro, la valeur des diplômes, les entreprises qui emploient à terme nos élèves. Nous devons nous faire entendre dans l'intérêt des élèves. Le ministre et le patronat ont un autre objectif : démanteler la voie pro publique pour développer l'apprentissage, un système non seulement coûteux mais digne du vieux monde quand il réduit la formation des jeunes aux seuls gestes techniques.

L'urgence est aussi de forcer le gouvernement à changer de projet pour l'école et la formation professionnelle initiale, à donner une réelle revalorisation aux personnels de l'Éducation nationale. Le SNUeP-FSU vous souhaite une bonne santé pour une bonne année dans les mobilisations collectives, grèves, rassemblements...

FRANÇOISE LOURS

Co-secrétaire générale

REDÉFINITION DE NOS MÉTIERS, AUGMENTATION DES SALAIRES

LE FIASCO D'UN GRENELLE QUI NE RÉPOND PAS AUX ATTENTES

Référence forte à l'histoire sociale, le Grenelle de l'Éducation n'a pas trouvé l'écho espéré par le ministre, ni dans les médias ni parmi les personnels. La redéfinition des métiers, pourtant d'actualité, est à l'opposé des attentes comme le montre le sondage Ipsos commandé par la FSU.



Les profils des personnalités invitées à donner leur avis et les personnels amenés à s'exprimer ont été bien choisis pour aller dans le sens voulu par le ministre. Et, tandis qu'un ancien rugbyman rappelle l'importance de ne laisser personne sur le côté dans un collectif, les syndicats, représentants des personnels, ont peu voire pas de place dans les ateliers.

UN COLLOQUE QUI NE PASSE PAS

Les États généraux du numérique de début novembre pourraient porter à rire tant ils ont tourné au naufrage, mais la période de crise sanitaire est trop sérieuse pour que les personnels ne se sentent pas incompris ou méprisés. Les animateurs ont enlevé leur masque « *pour qu'on se comprenne mieux* » ! Ils attendaient beaucoup d'interactions de la part des enseignant-es sur les réseaux sociaux... un jeudi, jour où, bien entendu, personne n'est en cours... Ainsi, moins de 600 personnes ont suivi les débats au plus fort de l'évènement. Et que penser du départ brutal de Stanislas Dehaene, éminence grise du ministre, au bout de quelques minutes, face un problème technique, en lançant : « *Dans ces conditions, je vous*

laisse ». Les enseignant-es peuvent témoigner de leurs batailles régulières avec l'ordinateur, le réseau ou le vidéo projecteur... sans pour autant laisser tomber leurs élèves. Mais malgré le fiasco de ces États généraux, le ministre reprend leurs propositions dans le Grenelle.

SE MOBILISER POUR NOS MÉTIERS ET NOS SALAIRES

La forte présence de représentant-es bien choisi-es de la société civile permet au ministre d'atteindre son objectif : rendre inaudible la parole des personnels

pour rendre illégitimes leurs revendications. Le ministre ferait mieux d'entendre les organisations syndicales : 75 % des personnels font prioritairement confiance à leurs syndicats pour résoudre les problèmes du système éducatif*. Côté rémunération, un intervenant du Grenelle a affirmé que la reconnaissance des parents et le sourire des enfants valent plus que les revalorisations des salaires (sic). Pourtant, plus des trois quarts des personnels jugent prioritaire l'augmentation des salaires* ; chez les PLP et CPE, 80 % considèrent que leur déroulement de carrière et leur rémunération ne sont pas adaptés à une juste reconnaissance de leur travail.

Côté réformes, le bilan* est sévère : pour plus de deux tiers des personnels, elles sont inutiles pour les élèves, vont dans le mauvais sens et aggravent les conditions de travail.

Face au décalage entre les attentes et la réalité du Grenelle, le SNUEP et la FSU ont claqué la porte. Augmentation des salaires, fin des effectifs pléthoriques et amélioration des conditions de travail sont des évolutions incontournables. À nous de porter ces revendications collectivement dans l'action. ■

Axel BENOIST

* Sondage Ipsos pour la FSU, novembre 2020, fsu.fr

JOUR DE CARENCE SUSPENDU POUR COVID-19

Avec l'adoption définitive de la loi de finances 2021, le 17 décembre dernier, le Parlement a officiellement approuvé la suspension du jour de carence pour les agent-es publics atteints du Covid-19. La mesure est appliquée à compter du 1^{er} janvier 2021, sans effet rétroactif, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, soit au minimum jusqu'au 31 mars prochain.

Si cette mesure constitue un gain à l'actif des syndicats, le SNUEP-FSU dénonce toutefois l'absence de rétroactivité de cette suspension qui a été mise en place plus de 3 mois après le retour de l'état d'urgence sanitaire. Le SNUEP-FSU continue de réclamer l'abrogation définitive du jour de carence pour les agent-es publics. ■

Isabelle BARON

PLAN D'ACTION ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'Éducation nationale en retard

Depuis 2018, des plans d'action pour lutter contre les inégalités professionnelles et les violences faites aux femmes doivent être effectifs dans chaque ministère. L'Éducation nationale a enfin sorti le texte de cadrage national à décliner maintenant dans les académies. Des avancées sont à acter pour prévenir, traiter et accompagner les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles. Des cellules d'écoute seront installées dans les rectorats pour recueillir la parole des victimes, les orienter et mettre en œuvre une protection renforcée. Des modules de formation sont déjà dispensés et élargis à tous les personnels d'encadrement. Mais le retard pris par notre ministère impactera

d'autant les effets bénéfiques de ces dispositifs.

Malgré des écarts salariaux (19 % de salaire en moins pour les femmes et 13 % à temps de travail équivalent), l'axe le moins abouti concerne les inégalités salariales et de carrières. Le ministère refuse d'injecter des moyens permettant des mesures de rattrapage pour les femmes discriminées durant leur carrière. Le SNUEP-FSU a fortement dénoncé aussi l'intensification de la politique indemnitaire (HS, IMP...) défavorable aux femmes. La détermination de toutes et tous sera indispensable pour transformer ces premières avancées en une réalité pour toutes les femmes. ■

Sigrid GÉRARDIN

EXAMENS 2021

DES INIQUITÉS EN PERSPECTIVE

Pour le ministère, l'essentiel des aménagements à prévoir face à la crise sanitaire, pour les examens 2021 dans la voie professionnelle, porterait sur la durée des PFMP, l'annonce majeure consistant à reconduire, pour cette session, les seuils minimums de semaines appliqués en 2020. Pour les candidat-es ne les atteignant pas, le ministère renvoie à des dérogations locales, sans cadrage national, permettant, par exemple, un fractionnement intensif des périodes. Si, pour le SNUEP-FSU, la reconduction de ces seuils est une mesure de bon sens, elle ne résout pas les problèmes d'équité entre les candidat-es. D'autant que le ministère insiste pour que les élèves fassent un maximum de PFMP et se rapprochent ainsi du décompte habituel. Pour le SNUEP-FSU, seul le gel de toute PFMP au-delà des seuils fixés permettrait d'équilibrer les durées effectuées par les candidat-es. Ce gel redonnerait également du temps aux enseignements en classe, malmenés par les diverses organisations dérogatoires prises lors de cette crise sanitaire.

Par ailleurs, le ministère a aussi décidé d'un assouplissement du calendrier des CCF, sans prévoir pour autant une réduction de leur nombre. Pour le SNUEP-FSU, c'est bien le nombre de CCF obligatoires qu'il faut baisser afin de redonner du temps aux enseignements et du contenu aux évaluations certificatives. Avec la crise sanitaire, tou-tes les élèves n'auront pas pu parcourir l'intégralité des programmes. Pour cette session, le ministère aurait donc pu aussi prévoir la suspension des dispositifs de la réforme, ainsi qu'un aménagement des épreuves ponctuelles terminales. Or à ce stade, ce n'est toujours pas d'actualité ! C'est pourquoi le SNUEP-FSU, à vos côtés, et pour davantage d'équité, continuera à porter ces propositions. ■

Franck FERAS

Non à l'oral de titularisation

LES ÉPREUVES ORALES DU CAPLP 2020, ANNULÉES DU FAIT DU CONTEXTE SANITAIRE, SERONT REMPLACÉES ENTRE MARS ET JUIN 2021 PAR UN ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE 30 MINUTES, AVEC UN·E IEN ET UN·E CHEF·FE D'ÉTABLISSEMENT. LE SNUEP-FSU S'OPPOSE À CETTE ÉPREUVE QUI ALOURDIT L'ANNÉE ET AJOUTE DU STRESS AUX STAGIAIRES.

NUMÉRIQUE ÉDUCATIF

La pédagogie aux oubliées absentes

Les États généraux du numérique de l'automne 2020 n'ont pas rencontré leur public. Après des consultations en ligne inadaptées aux différents acteurs et actrices, l'organisation pendant les cours a restreint la participation des enseignant-es. Coup médiatique raté donc mais pour avancer sa politique, le ministre s'appuie sur les 40 propositions émises. Certaines voudraient réduire la fracture numérique. D'autres prétendent armer l'école pour l'avenir, comme l'instauration d'une prime d'équipement, le développement de la formation ou encore la mise en place d'un plan de continuité pédagogique. Ces propositions



© Marie-Caroline Guérin

font trop référence au confinement et à la notion de distanciel, confondant volontairement cette dernière avec le numérique... Au final, des engagements forts en termes de moyens matériels et de formation des personnels manquent à l'appel. Pour le SNUEP-FSU, la réflexion sur les usages, socialement marqués, doit être développée en associant toutes les recherches. Et les enseignant-es doivent rester conceptrices et concepteurs, car le numérique reste un moyen et non une fin en soi. Seule la pédagogie doit guider son usage. ■

Axel BENOIST, Franck FERAS

2^D DEGRÉ : 1833 POSTES EN MOINS À LA RENTRÉE 2021

LE MINISTRE CONTINUE LA CASSE DE LA VOIE PRO

La crise économique est installée et va durer plusieurs années. Le choix du ministre d'affaiblir encore les lycées professionnels, reconnus comme des remparts contre les risques du chômage pour les jeunes, est irresponsable.



© Axel Benoist

Le chômage explose et, de l'avis de nombreux économistes de tous bords, les jeunes vont être fortement percutés par les effets dévastateurs de la crise économique. Ces constats nécessiteraient une réponse ambitieuse de l'État vis-à-vis de l'École en général et plus particulièrement des formations professionnelles qui mènent aux métiers fortement impactés par les destructions d'emploi : industrie, hôtellerie restauration, automobile, BTP, culture... Or, à l'opposé des besoins et des enjeux de demain, le ministre fait le choix de poursuivre le démantèlement des LP. Il organise une insécurité scolaire qui mènera les jeunes à une plus grande précarité. Supprimer des centaines de postes par académie se traduit par moins d'adultes pour les encadrer, pour les inciter à poursuivre leurs études et pour lutter contre le décrochage. Certaines académies vont payer un lourd tribut : Grenoble perd 160 postes dans le second degré, Lille 194, Paris 150... Pour le SNUEP-FSU, les suppressions de postes vont rendre intenable notre engagement au quotidien et vont encore dégrader nos conditions de travail.

Il y a urgence à investir massivement dans les LP car bénéficier d'une formation professionnelle solide et équilibrée avec un haut niveau de qualification reconnu par un diplôme est une garantie pour trouver un emploi comme le montre les enquêtes et les recherches. Le ministre en décide autrement : poursuivons nos mobilisations pour un autre projet éducatif ! ■

Sigrid GÉRARDIN

COVID-19 : MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Dès l'annonce du confinement en mars 2020, il est apparu que la fréquentation des élèves et les lieux de travail étaient une source de contamination probable, et donc que la Covid-19 devenait une maladie professionnelle. Le ministre de la Santé a d'ailleurs promis assez vite de la reconnaître comme maladie professionnelle. À chaque CHSCTMEN, les organisations syndicales la réclament. La reconnaissance de maladie professionnelle permet la prise en charge des frais médicaux par l'employeur et le versement d'une rente en cas de séquelles ou de décès. Mais il faut que la maladie soit inscrite comme possible maladie professionnelle dans le Code de la santé publique. C'est le cas depuis le 14 septembre¹. Néanmoins la reconnaissance est très limitée car elle ne couvre que les infections respiratoires sévères, et n'est automatique que pour les personnels de santé ou de services sociaux.

Il est donc très difficile pour un-e enseignant-e d'accéder à cette reconnaissance. Il lui faut démontrer que la maladie a été contractée dans le cadre de sa fonction, et monter un dossier médical avec les données d'hospitalisation pour la commission de réforme. Une fois de plus, les enseignant-es sont abandonné-es face à la Covid-19 par leur administration, ce dont ils-elles se passeraient bien dans une période si anxiogène. ■

Vincent LAVALLE

1. Décret n°2020-1131.

Combien de postes ouverts aux concours PQP 2021 ?



1810 (-5 PAR RAPPORT À 2020) : 1325 À L'EXTERNE (-15), 460 À L'INTERNE (STABLE) ET 25 POUR LE 3^{ÈME} CONCOURS DE MATHÉMATIQUES-SCIENCES (+10). DERRIÈRE CETTE APPARENTE STABILITÉ SE CACHE UNE NETTE BAISSÉ DANS LES DISCIPLINES PROFESSIONNELLES : UN TIERS DE POSTES EN MOINS EN GÉNIE CIVIL OPTION CONSTRUCTION ET ÉCONOMIE ET EN GÉNIE INDUSTRIEL BOIS, BAISSÉ D'UN QUART EN GÉNIE INDUSTRIEL MATÉRIEAUX SOUPLES, PAR EXEMPLE. POUR LE SNUEP-FSU, CES BAISSÉS NE SONT PAS JUSTIFIÉS AU REGARD DES BESOINS CRIANTS DANS LES ÉTABLISSEMENTS. ■

Fabien MÉLANIE

DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN LP

COUP DE FORCE IDÉOLOGIQUE DE BLANQUER



Lycée Édouard Vaillant, Vierzon. Salle « boutique », section CAP-EPC (Employé.e Polyvalent du Commerce). © Christophe Mayan

« L'APPRENTISSAGE EST DÉSORMAIS ADMINISTRÉ PAR LES BRANCHES PROFESSIONNELLES QUI PEUVENT OUVRIR DES FORMATIONS COMME BON LEUR SEMBLE. »

La loi Avenir pro du 5 septembre 2018 modifie en profondeur l'apprentissage, son pilotage et l'organisation de son financement. Elle réduit aussi la participation des partenaires sociaux. Ce système de formation a été totalement transformé pour permettre son développement dans les années à venir. Cette loi instaure un système de concurrence entre les CFA privés, les CFA publics et les lycées professionnels. Plus que jamais, l'enseignement professionnel public est menacé.

Dossier réalisé par :

Jérôme DAMMEREY, Franck FERAS,
Nasr LAKHSASSI, Frédéric LALANNE,
Christophe TRISTAN



© Sophie Fauveau

« DEPUIS QUE J'AI DES APPRENTI-ES MÉLANGÉ-ES AVEC MES ÉLÈVES, C'EST DEVENU TRÈS COMPLIQUÉ ! DÉJÀ, POUR LE RYTHME DE TRAVAIL... ILS N'ONT PAS LE MÊME, ET IL FAUT JONGLER ENTRE LES ABSENCES DES APPRENTI-ES, LES PFMP DES ÉLÈVES... C'EST DUR ! SANS PARLER DE LA GESTION DE CLASSE, AVEC DES RÈGLES DIFFÉRENTES POUR LES APPRENTI-ES. »

Marie-Pierre C.
PLP Lettres-Anglais



© Patrick Bernard

« EN APPRENTISSAGE, LE DOMAINE PROFESSIONNEL, C'EST SUR LE TAS QU'ON LE TRAVAILLE, SOUVENT SUR UN SEUL POSTE, DANS UNE SEULE ENTREPRISE. EN LP, ON PROPOSE PLUS DE DIVERSITÉ DANS NOS ATELIERS, LES ACTIVITÉS SONT PLUS VARIÉES ET AU FINAL, LA FORMATION EST PLUS COMPLÈTE ! »

Gaëtan T.
PLP Bois

DES TRANSFORMATIONS QUI LIBÉRALISENT LA FORMATION

Dorénavant, l'apprentissage tel que nous l'avons connu n'existe plus. Ce système de formation a été totalement transformé pour favoriser son développement sous tous azimuts. L'apprentissage est désormais administré par les branches professionnelles qui peuvent ouvrir des formations comme bon leur semble. Il n'y a plus du tout de régulation de l'offre de formation au niveau régional mais une mise en concurrence directe entre CFA et formations sous statut scolaire. En procédant de la sorte, le gouvernement a répondu à une revendication régulière des organisations patronales en leur attribuant l'élaboration et la régulation des diplômes.

L'apprentissage est défini maintenant dans le Code du travail comme une simple action de formation. Le recul de 26 à 30 ans de l'âge limite pour entrer en apprentissage, en septembre 2018, contribue à créer, de fait, tout un secteur de nouveaux emplois aidés. La mise en place du coût contrat doit permettre de développer l'apprentissage en mettant une pression financière sur les CFA. Fragilisés, ils sont obligés d'accroître leur nombre d'apprenti-es s'ils veulent survivre. Toutes ces mesures rapprochent aussi le contrat d'apprentissage du contrat de professionnalisation. Au final, les objectifs de l'apprentissage comme les publics recherchés correspondent de moins en moins à ceux d'une formation initiale.

UN SOUTIEN FINANCIER SANS FAILLE

Le plan de relance et sa déclinaison pour la jeunesse « 1 jeune, 1 solution » apportent une aide financière massive aux entreprises afin de soutenir le développement de l'apprentissage. La 3^e loi de finances rectificative permet de soutenir l'embauche de salarié-es en alternance, à travers une aide sur la première année du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation. Le coût total de ces deux aides est de 2 milliards d'euros, dont près de 1,5 milliard en crédits de paiement pour 2021 auxquels il faut ajouter 750 millions d'euros pour résorber le déficit de France compétences. En soutenant ainsi l'apprentissage, ces financements dissimulent aussi un plan de transformation de la formation professionnelle, d'abaissement du coût du travail et de mise en concurrence de salarié-es. Avec la mise en place d'aides massives à

l'embauche des jeunes et à l'apprentissage, ce plan va créer un effet d'aubaine pour les entreprises.

LE LYCÉE PROFESSIONNEL AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

En parallèle, l'enseignement professionnel subit aussi la « transformation de la voie professionnelle scolaire » du ministre J.-M. Blanquer, qui prépare les lycéen-nes à l'apprentissage par la mise en place des familles de métiers, « le développement de parcours adaptés » et « un accès à l'apprentissage dans tous les lycées professionnels » prévus par cette « réforme ». Si ses prédécesseurs avaient les mêmes objectifs, J.-M. Blanquer met en place les conditions qui doivent permettre le mixage des parcours comme des publics.

Ainsi, la classe de 2^{de} bac pro organisée en familles de métiers est conçue pour devenir propédeutique à l'apprentissage, l'idée étant que le LP offre aux élèves une première approche « métiers », renforce les savoirs fondamentaux et forme aux comportements professionnels et sociaux attendus par les entreprises. Le rôle dévolu aux LP est d'être un sas préparant les élèves à aller en apprentissage. ■

INSERTION DES APPRENTI-ES : MYTHE OU RÉALITÉ ?

Le taux d'insertion des apprenti-es, 6 mois après leur diplôme, est un outil de communication du gouvernement : mais qu'en est-il en réalité ?

Ce « bon » résultat pour les apprenti-es est dû à la très forte sélection opérée par les entreprises, contrairement aux LP, et au fait que l'apprentissage se développe surtout dans les secteurs en tension. Mais ce résultat ne tient pas compte du taux de rupture des contrats d'apprentissage (> 38 % pour les moins de 18 ans) et du taux de réussite à l'examen. Et il faut distinguer l'insertion après un BTS (81 %) bien meilleure qu'après un CAP (64 %) ou un bac pro (72 %). En réalité, les LP ont des taux d'accès au diplôme (garant d'une insertion durable) plus élevés de 10 à 20 points ! ■

Des mixages défavorables aux scolaires

En s'appuyant sur les textes d'application de la loi *Avenir pro* du 5 septembre 2018 et sur ceux de la *Transformation de la voie professionnelle*, le gouvernement change la physionomie de l'enseignement professionnel scolaire. Ainsi, des moyens financiers et pédagogiques sont détournés pour favoriser l'apprentissage.

La réduction drastique de la part de la taxe d'apprentissage réservée aux LP et la captation de leurs moyens constituent une première étape qui précède la généralisation du mixage des publics.

Cette généralisation ne sera pas sans conséquence sur le fonctionnement de nos établissements et sur le travail des enseignant-es. Bien qu'aucune plus-value

n'ait été observée pour un tel dispositif, l'organisation pédagogique doit tenir compte de l'emploi du temps très différent des apprenti-es. L'activité récemment accrue des DDFPT prouve l'ampleur et la place qu'occupe et occupera l'apprentissage dans l'avenir proche. Ainsi, la gestion des PFMP n'est plus un choix pédagogique, mais une contrainte de plus.

Conjugée avec le mixage des publics, le mixage des parcours permet aux entreprises de trier et sélectionner les apprenti-es. Ainsi, celles et ceux qui ne font pas l'affaire de l'employeur restent ou redeviennent élèves, la voie scolaire se voyant ainsi reléguée au rôle de roue de secours. ■

LES GRETA FRAGILISÉS PAR LES FUSIONS DE STRUCTURES

L'application de la loi Warsmann a eu pour effet la création, par des fusions, de GRETA académiques, structures lourdes qui aujourd'hui contribuent à la dégradation des conditions de travail des personnels. La situation du réseau des GRETA n'a jamais été aussi préoccupante, indépendamment de la crise sanitaire. Certains d'entre eux, ayant des déficits importants, risquent même la fermeture. Pour le SNUEP-FSU, cette stratégie de regroupements est un premier pas menant à une externalisation de la formation continue en faveur du privé.

La loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* permet maintenant d'étendre aux GRETA la mission de l'apprentissage, jusqu'alors assurée par des CFA privés ou publics. Les conséquences sont le décrochage entre formation initiale et formation continue ce qui permet d'aboutir, notamment, à des fusions entre GRETA et CFA.

Pour le SNUEP-FSU, dès lors que les GRETA s'adressent à des publics spécifiques (jeunes, salarié-es en reconversion, demandeur-euses d'emploi...), ils doivent être entièrement subventionnés par l'État et ainsi sortir de la logique des marchés. Les offres de formations en GRETA ne doivent pas être proposées aux moins de 18 ans, comme les contrats d'apprentissage. Le développement des GRETA doit correspondre à une amplification du service public de formation continue des adultes, et non pas être le moyen pour le marché de développer ses officines ou un procédé pour en rabattre sur la formation initiale sous statut scolaire.

Cela impose des moyens sous forme de recrutement de personnels et de titularisations mais aussi la possibilité de partager des services, sur la base du volontariat, entre formation initiale, insertion et formation continue. ■

LE CHIFFRE CLÉ

65 % C'EST LA PART TRÈS MAJORITAIRE DES HOMMES PARMI LES JEUNES ENTRÉ-ES EN APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PRIVÉ EN 2019. LA PART DES FILLES, QUANT À ELLE, N'A AUGMENTÉ QUE DE 2,5 % EN 10 ANS (32,4 % EN 2010 PUBLIC-PRIVÉ CONFONDU, CHIFFRES DARES).

APPRENTISSAGE

Voie de formation sélective et discriminante

Des recherches récentes* ont montré le clivage qui se creuse entre la population des apprenti-es et celle des lycéen-nes professionnel-les, à filière de formation équivalente. Si les apprenti-es sont mécaniquement plus masculins du fait du petit nombre de filières d'apprentissage accessibles aux jeunes femmes au niveau secondaire (hormis la coiffure-esthétique et accessoirement la vente), ils-elles sont aussi d'une origine sociale un peu moins « populaire » que les lycéen-nes, et aussi moins souvent héritier-es de l'immigration postcoloniale.

De manière globale, la voie de l'apprentissage est plutôt masculine, la part des filles atteignant 33 % en 2019. La répartition est pratiquement paritaire dans le domaine des services. En revanche, les filles sont très largement minoritaires dans le domaine de la production. Le poids relatif des formations



de la production diminuant quand le niveau de diplôme augmente, la part de filles augmente mécaniquement (25,6 % au niveau 3, 31,9 % au niveau 4, 36,5 % au niveau 5 et atteint 47,9 % au niveau 6). L'âge moyen des filles est donc plus élevé que celui des garçons (20,4 ans contre 19,3 ans). ■

* *Projet « Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage » a été mené de 2014 à 2017 sous la direction scientifique de Prisca Kergoat par une équipe de chercheur-es issus du Céreq et des laboratoires de recherche CERTOP, CLERSE et LPS-DT.*

© Shutterstock

CONDITIONS DE TRAVAIL DÉGRADÉES POUR LES PLP

La loi *Avenir pro* permet l'introduction du mixage des parcours et des publics dans tous les LP. Il est dorénavant plus difficile de refuser la venue d'apprenti-es dans sa classe. Or cela provoque des pratiques pédagogiques complexifiées et un surcroît de travail pour les enseignant-es : hétérogénéité accrue des publics, exercice simultané de deux métiers différents, calendriers des PFMP et des épreuves certificatives difficiles à respecter... Tous ces dispositifs ne doivent pas être imposés aux équipes des LP. Le CA, conservant toutes ses prérogatives sur l'organisation pédagogique de l'établissement, doit continuer à se prononcer sur l'introduction de tout type de mixage. L'ajout d'apprenti-es en classe doit être compatible avec les règles d'hygiène et de sécurité. De même, une concertation doit être menée en amont avec les équipes pour s'assurer de la faisabilité. Pour le SNUEP-FSU, l'accueil d'apprenti-es est une mission qui s'ajoute à notre service et qui doit induire une rémunération supplémentaire.

L'absorption des CFA académiques par les GRETA entraînera de nouvelles missions pour les CFC¹ liées à l'apprentissage (prospection, organisation...) et la transformation des contrats de travail pour les personnels de CFA académiques avec une obligation de service passant de 648 h à 810 h. La mutualisation des services risque de favoriser le non-renouvellement des CDD ou le licenciement de CDI. Pour le SNUEP-FSU, les obligations réglementaires de service des formateur-rices doivent être les mêmes que celles des PLP, sur 36 semaines avec harmonisation nationale des règles et pratiques de gestion des personnels. Ils-Elles doivent aussi avoir accès à tous les concours de l'EN. ■

1. CFC : Conseiller-e en formation continue.

ORGANISATION PÉDAGOGIQUE

Un renvoi au local pour mieux faire pression

L'un des piliers de la transformation de la voie professionnelle voulue par Blanquer est le développement de l'apprentissage en LP. Là encore, pour éviter toute opposition des syndicats, il décide de renvoyer l'organisation de ce développement au niveau local sans le moindre cadrage. C'est donc en toute opacité, sous couvert de diversification de parcours des élèves, qu'il introduit l'apprentissage dans nos établissements. Pour ce faire, un de ses leviers est d'instaurer dans l'ensemble des établissements scolaires des parcours de formation mixtes offrant la possibilité aux jeunes de commencer leur formation professionnelle sous statut scolaire puis de

l'achever en apprentissage ou inversement. Les LP deviennent ainsi des sas pour l'apprentissage.

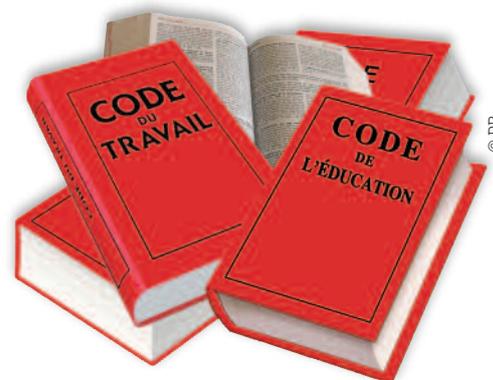
L'organisation pédagogique des mixages des parcours et/ou des publics, comme le mode de rétribution, par exemple, sont renvoyés au niveau de l'EPLE. Cela sera une source pour toutes les expérimentations rendues possibles par sa loi *Pour une école de la confiance*, comme l'annualisation des services. Même si le ministère se veut rassurant et promet que tout cela se mettra en place dans la « concertation » avec les équipes pédagogiques, nul doute que les pressions seront fortes et que l'avis de ces dernières ne sera pas toujours suivi par la direction. ■

AFIN DE LUTTER CONTRE LA MISE EN PLACE DE LA MIXITÉ DES PUBLICS ET DES PARCOURS DANS VOTRE ÉTABLISSEMENT, FAITES VOTER EN CA LA MOTION PROPOSÉE PAR LE SNUEP-FSU SUR SON SITE : WWW.SNUEP.FR, RUBRIQUE APPRENTISSAGE EN LP.

Quel rôle pour les CA ?

Plusieurs publications font référence à l'article 24 de la loi du 5 septembre 2018 pour justifier l'introduction de l'apprentissage dans nos établissements. Mais cet article a été modifié par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 pour assurer soi-disant « la cohérence de diverses dispositions législatives ».

Drôle de cohérence, en faveur de l'apprentissage, qui va modifier quelques articles du Code de l'éducation ! Ainsi, avec l'article L421-3, le-la chef-fe d'établissement « procède de sa seule initiative à la passation de la convention mentionnée à l'article L.6233-1 du Code du Travail » qui précise « que les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement au sein d'une unité de formation par apprentissage. Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet



établissement et le centre de formation d'apprentis. »

Cependant, si le Code de l'éducation modifié par ordonnance permet aux CE de signer des conventions, l'organisation pédagogique reste une compétence du CA. Il faut donc y exiger un débat et un vote sur l'introduction du mixage des publics. ■

ÉDUCATION PRIORITAIRE

L'ARBITRAIRE EN MARCHÉ

Le ministère entend mener sur les 3 académies de Nantes, Lille et Aix-Marseille une expérimentation censée redéfinir l'éducation prioritaire. Certains LP pourraient être à nouveau concernés.

En novembre, le ministère a annoncé vouloir sortir de la logique de zonage pour donner des moyens aux établissements en fonction de leur projet. Un test sera donc mené sur trois académies. Un contrat de 3 ans sera passé entre l'établissement et le rectorat, avec une clause de revoyure pour le prolonger si besoin, avec un cadrage et une grille d'indicateurs nationaux.

Pour le SNUEP-FSU, cette nouvelle gestion mettrait fin à une politique nationale d'éducation prioritaire et à toute labellisation. Il craint que les futures cartes académiques soient construites en fonction des moyens globalisés alloués et non en fonction des besoins locaux, Il craint aussi la mise en concurrence des établissements et des personnels ainsi qu'une attribution arbitraire des moyens sous pression locale.

Le SNUEP, avec la FSU, s'oppose à un tel système et refuse toute forme de

contractualisation locale. Le SNUEP-FSU l'a fermement dénoncé face au Secrétariat d'État le 17 décembre. Les prochains États généraux FSU de l'éducation prioritaire seront aussi une occasion de le rappeler.

Le SNUEP-FSU demande une carte nationale transparente de l'éducation prioritaire, construite en concertation avec tous les acteurs, fondée sur des critères économiques, sociaux et scolaires objectifs. Pour lui, l'éducation prioritaire doit s'appuyer sur une labellisation unique. La carte doit se construire à partir des besoins et non des moyens. Elle doit pouvoir être révisée et les moyens gradués en fonction des difficultés des établissements.

Le service public national d'éducation doit rester le maître d'œuvre de la politique scolaire et de ses finalités de transmission et de construction des savoirs. ■

Rafikha BETTAYEB

« CETTE NOUVELLE GESTION METTRAIT FIN À UNE POLITIQUE NATIONALE D'ÉDUCATION PRIORITAIRE ET À TOUTE LABELLISATION. »

REFOULÉ·ES DE PARCOURSUP

DES BAC +1 PROFESSIONNALISANTS



Le tri social organisé par Parcoursup laisse sans solution un nombre croissant de bachelier-es professionnel·les. Plutôt que d'ouvrir les places nécessaires en BTS, le gouvernement opte pour des formations d'un an, de niveau 4, visant l'insertion professionnelle, comme les MC ou FCIL¹. En parallèle, certaines universités créent des formations bac +1, labellisées « Formation

supérieure de spécialisation », en lien parfois avec le CNAM, organisme certificateur en formation continue. Avec ces diplômes d'établissement, les universités deviennent actrices de la formation professionnelle courte.

Pour le SNUEP-FSU, ces classes « sas » n'offrent pas de réelle perspective de poursuite d'études, mais peuvent favoriser une mise en concurrence dans le domaine de l'orientation. ■

Patrick BERNARD

FORMATION DES ENSEIGNANT·ES

VERS DES MÉTIERS MOINS ATTRACTIFS

Depuis 2017, le ministre a fait de la formation des enseignant·es un chantier prioritaire, censé redonner de l'attractivité au métier.

Le master MEEF en fut la première étape. Modifié en 2019 pour l'adapter au nouveau référentiel métiers, il a connu de nouvelles évolutions comme la mise en place d'une formation sous contrat d'apprentissage. Le SNUEP-FSU a toujours fait part de son opposition à ce projet. Les étudiant·es, premier·es concerné·es, ne doutent pas qu'il ne fait que précariser la formation sous couvert de professionnalisation : temps de service pouvant être modulé entre 3 h et 9 h hebdomadaires, mise en responsabilité, faible rémunération des étudiant·es (850 euros brut/mois), contractualisation.

Même si les deux chantiers ont été traités indépendamment, la réforme du master est liée à celle du concours. Désormais placé en fin de M2, il se veut lui aussi plus professionnalisé. Dans l'enseignement général, cela se traduit à l'écrit par le remplacement d'épreuves purement disciplinaires par des épreuves de disciplines appliquées. L'autre grande nouveauté est l'instauration d'un entretien de motivation, véritable entretien d'embauche pour lequel les candidat·es devront remplir une fiche de préparation, rompant avec l'anonymat des concours.

Pour les stagiaires d'après 2022, le ministère prévoit d'affecter à temps plein les lauréat·es des concours issu·es de master MEEF. Pour les titulaires d'un autre master, les dispensé·es de master ou en reconversion, le ministère prévoit une alternance entre mi-temps de classe et formation essentiellement « transversale ».

Le SNUEP, avec la FSU, dénonce des projets qui vont encore dégrader la qualité de la formation et l'attractivité des métiers. ■

Fabien MÉLANIE

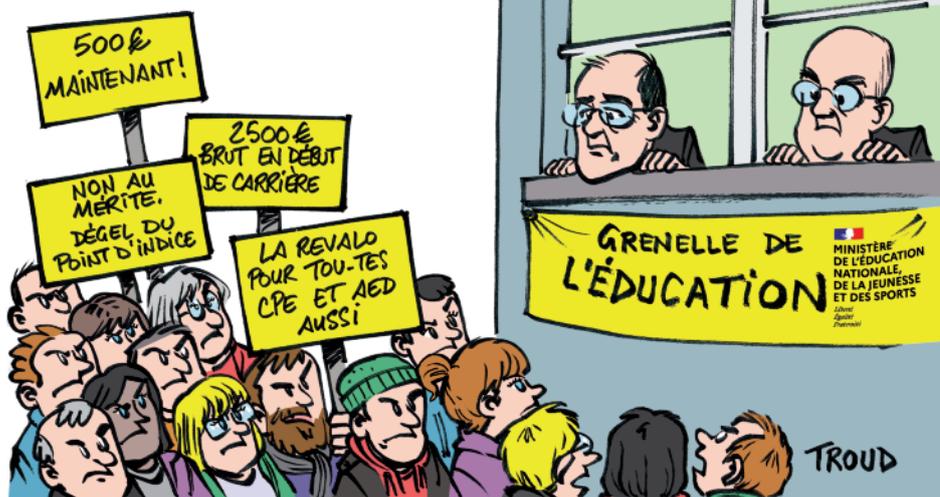
1. Mentions complémentaires et Formations complémentaires d'initiative locale.

SALAIRES

LES PLP POUR D'AUTRES PRIMES QUE LA DÉPRIME

Le ministre de l'Éducation nationale a donné en novembre 2020 son cadrage concernant les augmentations salariales envisagées.

Sur ce thème, le SNUEP-FSU a organisé une consultation des enseignant-es de la voie pro afin de recueillir leur avis.



VIE SCOLAIRE SANS PRIME !

Le SNUEP-FSU dénonce cette nouvelle preuve de la « considération » que porte notre ministre pour les CPE et les AED, en les excluant de la prime d'équipement informatique. Sur leur lieu de travail, CPE et AED sont souvent mal équipés en postes informatiques et contraints de travailler avec un matériel inadapté. Durant les périodes de confinement, les missions des CPE ont été assurées grâce à leur équipement personnel (matériel et forfait internet) ; bien des AED en ont fait de même. Mais même hors de ces périodes, nombre de CPE travaillent avec leur propre équipement informatique. L'élargissement de la prime d'équipement aux CPE et AED est donc une nécessité. ■

Patrice MENDY

Suite aux annonces du ministre et afin d'être en phase avec le terrain, le SNUEP-FSU a interrogé les PLP sur leurs demandes salariales. Il en ressort que dans l'immense majorité, ils et elles demandent des augmentations conséquentes bien éloignées des projets ministériels.

De façon très récurrente, les collègues réclament une modification des politiques salariales avec une augmentation immédiate comprise entre 200 et 500 € pour

tou-tes et un salaire de 2500 € brut en début de carrière. Si le dégel immédiat du point d'indice est souvent réclamé en parallèle, jamais n'est évoquée l'idée de l'instauration de primes ou celle de la rémunération au mérite. Ainsi, les PLP et CPE ont des exigences convergentes avec celles revendiquées par le SNUEP-FSU. L'inflation cumulée au gel inacceptable du point d'indice a fait passer le salaire débutant de 2 fois le smic en 1980 à 1,25 en 2018. Il faudrait une augmentation mensuelle nette d'environ 230 € pour simplement atteindre le niveau de salaire de 2010. Pourtant, le ministre invente, et cela à contre-courant, le « salaire à la prime » qui ne concernera qu'environ 30 % des enseignant-es. Pour rappel, une prime n'est aucunement pérenne et l'on voit poindre l'idée prégnante chez le ministre d'instaurer par ce biais un mode de rémunération individualisée.

Outre la faiblesse de l'enveloppe, nous n'avons aucune visibilité sur l'après 2021. Malgré les effets d'annonce sur cette question, la mayonnaise ne prend pas chez les PLP qui ne sont pas dupes du stratagème.

Le SNUEP-FSU porte l'exigence d'un début de carrière à l'indice 557 (actuel échelon 8, 2610,12 € brut) et une progression identique pour tou-tes avec un indice terminal de 1067 (4999,99 € brut) permettant d'assurer une pension de retraite décente.

Les arbitrages seront donnés par le ministre début février à l'issue du Grenelle de l'Éducation que la FSU a quitté, refusant d'être caution de ce que l'on peut qualifier de mascarade. Plus que jamais, les mobilisations, leviers indispensables pour peser sur les décisions du ministre, sont nécessaires. ■

Pascal MICHELON

UN MOUVEMENT 2021 QUI COMMENCE TRÈS MAL !

Le mouvement de cette année, 2^e sous application de la loi de *Transformation de la Fonction publique*, commence bien mal. Dès la saisie des vœux, les bugs informatiques se sont multipliés !

Dans l'académie de Créteil, le serveur est resté bloqué durant une semaine, empêchant les candidat-es à mutation de saisir leurs vœux ou de les modifier. Dans plusieurs académies, le respect du RGPD a été mis à mal par l'administration qui a diffusé les documents personnels de collègues à d'autres collègues non concernés. Serais-ce la transparence promise par le ministère ?

Bugs, inefficacité, opacité... : le retour à une vérification par les syndicats et leurs élu-es des personnels est impératif et vital pour les collègues ! ■

Frédéric ALLÈGRE

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'ENTOURLOUPE DU MINISTÈRE POUR CACHER SON INACTION

Inopérant sur le sujet, le ministère confond la question de la qualité de vie au travail (QVT) et l'action sociale en direction des personnels. Inquiétant, d'autant plus que se profile la réforme de la protection sociale complémentaire.



© Marie-Caroline Guérin

En novembre dernier, lors du lancement du groupe de travail sur le développement de la QVT, un seul point sur sept était consacré au sujet, les autres ayant trait à l'action sociale et à la protection sociale complémentaire. Ces deux sujets sont très importants et doivent évidemment être traités, mais en les intégrant au développement de la QVT, le ministère détourne ce dernier. La FSU a dénoncé cette manipulation et a souligné que chacun des points de l'ordre du jour méritait une réunion à lui seul. Dix jours plus tard, le ministère proposait de continuer les travaux sur le même mode, en soumettant un compte-rendu des premiers échanges bien éloigné de la réalité et des documents de travail sans propositions concrètes. Les syndicats de la FSU ont donc refusé de participer à la deuxième réunion en exigeant de séparer les questions QVT, action sociale et protection sociale.

Pour le SNUEP et la FSU, si l'amélioration de la QVT que l'action sociale doit induire a évidemment des effets positifs sur la vie au travail, la QVT ne peut se réduire à ces apports extérieurs au travail. Les réflexions sur la QVT doivent être

centrées sur le contenu et l'organisation du travail, sur les relations sociales et professionnelles, sur l'environnement de travail et sur un réel programme de formation professionnelle. La conduite de la démarche QVT doit être « *un processus social concerté, centré sur l'amélioration des conditions du travail (contenu, organisation...) à des fins de développement des personnes et des services*¹ ». Le ministère de l'EN en est loin. Tout comme la prise en compte réelle des attentes des personnels, à rebours de la communication du ministre. On attend son « *mieux de qualité de vie au travail* ».

La confusion des genres est d'autant plus inquiétante que s'engage en 2021 la réforme de la protection sociale complémentaire des agent-es de la Fonction publique. Un chantier supplémentaire où le SNUEP et la FSU seront investis pour obtenir une amélioration des droits des personnels et conserver leur liberté de choix. ■

Axel BENOIST

1. Guide de la qualité de vie au travail de la DGAFP « Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT » - Édition 2019.

CLASSE EXCEPTIONNELLE

En 3 ans d'existence, la classe exceptionnelle a montré ses limites avec des viviers très vite épuisés et un déséquilibre hommes/femmes dans le 2^e degré. Les pertes de promotions augmentent d'année en année. Malgré l'élargissement des fonctions éligibles dès 2019, le vivier 1 se vide.

Refusant la modification des ratios (80 %/20 % en 60 %/40 %) qui équilibrerait pourtant les promotions, la DGRH réfléchit plutôt à l'ajout de nouvelles fonctions comme les faisant fonction de personnels de direction ou d'inspection.

Si le SNUEP-FSU demande effectivement que l'accès à ce grade fonctionnel soit revu, les fonctions prises en compte doivent prioritairement toucher le cœur du métier : l'enseignement. Des fonctions plus répandues et moins genrées telles que professeur-e principal-e ou TZR, par exemple, concerneraient davantage de collègues. Le SNUEP-FSU demande par contre une meilleure prise en compte de l'ancienneté pour éviter que les nouveaux avis « excellent » ne bloquent les collègues plus âgés-es. ■

RECLASSEMENT DES LAURÉAT-ES DE CONCOURS

La DGRH pense contribuer à renforcer l'attractivité du métier d'enseignant-e en revoyant les critères de reclassement, notamment pour les secondes carrières et les ex-contractuel-les.

Si certaines procédures de reclassement sont effectivement à revoir, en supprimant, par exemple, la perte d'ancienneté pour les contractuel-les qui ont eu une interruption d'une année (balayant parfois 10 ans de carrière), ce ne sont pas elles qui vont rendre le métier attractif, mais le salaire. Pour le SNUEP-FSU, la révision des critères de reclassement ne peut se traduire par un reclassement à un moindre échelon. Elle doit aboutir à ce que tou-ttes les lauréat-es puissent avoir une carrière complète. ■

Muriel BILLAUX

LOI CONFORTANT LE RESPECT DES PRINCIPES DE LA RÉPUBLIQUE

LORSQUE LES GRANDES LOIS DE LA RÉPUBLIQUE SE DISSOLVENT...

Le projet de loi a été présenté au Conseil des ministres le 9 décembre dernier avant d'être discuté à l'Assemblée nationale en février 2021. Initialement intitulé « lutte contre le séparatisme », puis « contre les séparatismes », « de renforcement de la laïcité » et enfin « confortant le respect des principes de la République », ce texte n'a eu de cesse de changer d'intitulés. Mais un texte de loi n'est jamais bon lorsqu'il navigue à vue sur les vagues de mouvements de contestation ou des tribunes dans la presse. Et lorsqu'il prend la couleur d'un titre « fourre-tout », lorsqu'il se sert de la sombre actualité des derniers mois de 2020 pour y traiter, pêle-mêle, d'islamisme, de terrorisme ou encore de protection de la police, ce texte devient alors un détournement des textes fondateurs auxquels il s'enorgueillit pourtant d'appartenir. En effet, ce projet de loi suscite encore beaucoup de questions et d'inquiétudes face à des dispositions essentiellement répressives... Car malgré

« BEAUCOUP DE QUESTIONS ET D'INQUIÉTUDES FACE À DES DISPOSITIONS ESSENTIELLEMENT RÉPRESSIVES. »

ses multiples allègements, opérés après les réserves salvatrices émises par le Conseil d'État, le texte modifie « certaines des grandes lois de notre République » avoue lui-même le chef du gouvernement dans une interview livrée au journal *Le Monde* en décembre dernier. Meurtris et usurpés donc les textes des lois Jules Ferry de 1882, le texte fondateur de 1901 sur les associations et celui encore de 1905 sur la laïcité. En mêlant dans ces 33 articles, (liste non exhaustive) : extension du fichier anti-terroriste (article 3), contrôle renforcé des préfets sur les élus locaux (article 2), contrôle plus strict des associations (articles 6 à 12) ou encore procédure dérogatoire de la loi de 1881 sur la liberté de la presse (article 20) l'affirmation de l'État est omniprésent. Mais son objectif premier de protection et de défense des citoyen-nes et de l'ordre public risquent de porter atteinte aux libertés individuelles et d'endommager notre démocratie. ■

Élise SAINSON



© Isabelle Lauffenburger

DEMAIN, TOUTES ET TOUS FICHÉ-ES ?

Discrètement, un décret, le R236-13 du Code de la sécurité intérieure, relatif au fichage des individus dangereux, notamment pour la lutte contre le terrorisme, a été modifié et a étendu la liste des caractéristiques « fichables ». Dorénavant, les opinions politiques, les convictions philosophiques ou religieuses, mais aussi l'appartenance syndicale peuvent être fichées par la police, aussi bien pour les individus que les personnes morales, comme les associations. Ce décret complète une série de textes qui font entrer le pays dans une surveillance généralisée créant de fait un délit d'intention. Cette dérive pose clairement la question du maintien de nos libertés individuelles, car l'expression ou la démonstration d'une opinion devient suspecte. Cette suspicion s'étend aussi aux proches des personnes listées. Sont contrôlées aussi « les activités publiques ou au sein de groupement ou de personnes morales », « les pratiques et comportements religieux » ou encore les activités sur les réseaux sociaux. Pour mieux cerner la population, la reconnaissance faciale est également facilitée. Les gouvernant-es d'aujourd'hui et de demain ont ainsi désormais entre les mains des armes législatives qui vont à l'encontre de nos libertés individuelles. Tou-tes fiché-es, tou-tes contrôlé-es, ... tou-tes dissuadé-es de militer ? ■

Sandrine BERNARD

➔ LECTURE

Rapport sur la pauvreté LES JEUNES EN PREMIÈRE LIGNE

Pour ce 2^e rapport, l'Observatoire des inégalités a retenu un seuil de pauvreté à 50 % du revenu médian¹ (1789 €) plutôt que 60 % afin de ne pas mélanger les milieux de grande pauvreté avec les « très modestes ». Le rapport pointe la progression de la pauvreté chez les jeunes de moins de 30 ans, passant de 8 % en 2002 à 13 % en 2018. Ils représentent 50 % de la population pauvre. Un jeune (enfants et 18-29 ans) sur dix est sous le seuil de pauvreté. Les plus exposés sont les 18-24 ans, qui ne touchent pas de RSA et sont pénalisés par la hausse des loyers, la baisse de l'APL, le chômage et les bas salaires. La pauvreté touche d'abord les peu diplômés (80 % au maximum au bac) et les milieux populaires. La crise de 2020 va aggraver la situation. L'Observatoire des inégalités demande la création d'un revenu minimum unique de 900 € par mois, dès 18 ans. ■

Marie-Caroline GUÉRIN

1. médian : partage en deux la population, retenu par l'Insee.

PAUVRETÉ	2016			2017			2018			2020
	Nb	taux	Seuil en €	Nb	taux	Seuil en €	Nb	taux	Seuil en €	Nb
Seuil de 50 %	4 997 000	8,0	880	5 010 000	8,0	883	5 265 000	8,3	885	
Seuil de 60 %	8 783 000	14,0	1056	8 889 000	14,1	1060	9 327 000	14,8	1063	
RSA nb ménages	1 838 000			1 827 000			1 844 000			2 100 000*

Source Insee, * estimation Cnaf

AIX-MARSEILLE

UNE SECTION EN LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE

Le 19 novembre 2020, le SNUEP-FSU d'Aix-Marseille a été à l'initiative d'un stage de formation syndicale (en visioconférence), en partenariat avec le SNES-FSU, sur le thème « décrochage, persévérance et motivation scolaires dans la voie professionnelle ».

Depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020, des milliers d'élèves, notamment en lycée professionnel, ont perdu tout contact avec l'école pendant plusieurs mois. Le retard dans les apprentissages s'est accumulé, les acquis antérieurs ont été fragilisés, c'est parfois même le lien à la formation qui a été rompu. Certain-es n'ont pas retrouvé le chemin des lycées. D'autres ont fait la rentrée, mais dans des conditions qui restent extrêmement précaires, et la période aura des conséquences à long terme sur leur scolarité et leur réussite.

L'organisation de cette formation par une organisation syndicale est une sorte d'incongruité, car normalement, c'est toute l'institution, le ministre en tête, qui aurait dû faire de la lutte contre le décrochage une cause nationale, en mobilisant des moyens massifs pour y faire face. Mais depuis le mois de mars, J.-M. Blanquer a choisi la stratégie du déni et du mensonge, et déclarait encore en novembre qu'il « n'y a pas plus de décrochage en 2020 qu'en 2019 ».

Pas moins de 45 personnes de l'académie Aix-Marseille ont participé à ce stage démontrant l'implication des collègues sur ces questions face à la gravité de la situation. Des enseignant-es de LP et de



© Céline Harrand

LGT, des formateurs MLDS¹, des CPE, des PsyEN et des chercheurs et chercheuses universitaires ont ainsi partagé une analyse précise du phénomène du décrochage et élaboré ensemble les réponses professionnelles et syndicales qu'il faudrait y apporter.

Les participant-es sont sorti-es de cette formation avec le sentiment d'être mieux armé-es pour agir professionnellement – mais aussi syndicalement – contre le décrochage. Pour celles et ceux qui, dans d'autres académies, souhaiteraient se renseigner sur cette problématique, les trois heures de rapports et de débats ont été captés et mis en ligne. ■

Nicolas VOISIN
Coordinateur académique

1. Mission de lutte contre le décrochage scolaire.

« C'EST TOUTE L'INSTITUTION [...] QUI AURAIT DÛ FAIRE DE LA LUTTE CONTRE LE DÉCROCHAGE UNE CAUSE NATIONALE. »



À VOIR ET REVOIR

DÉCROCHAGE, PERSÉVÉRANCE ET MOTIVATION SCOLAIRE DANS LA VOIE PRO

Les processus du décrochage, le décrochage en chiffres, prévenir le décrochage, la MLDS, les enquêtes de terrain, le bilan des actions ministérielles, la défense des qualifications professionnelles, les perspectives... Une formation syndicale de la section d'Aix-Marseille à retrouver sur la chaîne Youtube du SNUEP-FSU :

<https://youtu.be/P47KpruRm6E>. ■

ORLÉANS-TOURS

STAGE ASH : MÊME EN VISIO, UNE RÉUSSITE

Le 24 novembre, la section d'Orléans-Tours a organisé, comme elle le fait régulièrement depuis plusieurs années, un stage académique concernant l'ASH. Les PLP exerçant en SEGPA, ÉREA et ULIS, souvent isolé-es et entouré-es de personnels ayant d'autres statuts, ont pu se retrouver et échanger autour de problématiques communes. Initialement prévu le 24 mars, reprogrammé dès cette rentrée, le stage a encore été remis en question. Bien décidé-es et fort-es de l'expérience acquise lors du confinement, les militant-es de l'académie ont décidé de le maintenir, mais en visio. Bien leur en a pris car une bonne vingtaine de collègues se sont connecté-es.

Pour animer ce stage, Pascale Ollagnier (ancienne référente nationale ASH) et Christophe Mayam (co-secrétaire et commissaire paritaire académique) étaient accompagnés par Axel Benoist (co-secrétaire national) qui a introduit cette journée par un bilan national de l'ASH et notamment son traitement par le ministère. Bilan négatif car depuis la loi d'orientation de 2013 qui impose l'inclusion, on observe, faute de moyens, une complexification du travail des personnels. La politique inclusive s'est même aggravée depuis 2017 : la priorité pour le gouvernement est de communiquer des chiffres. En réalité, on assiste à une inclusion à marche forcée au détriment d'une adaptation scolaire. La journée s'est poursuivie par des échanges autour de l'actualité comme l'évolution du CAPPEI et l'application du décret ouvrant droit à la perception de la part modulable de l'ISOE pour les professeur-es principaux de SEGPA. Les participant-es ont aussi bénéficié d'une formation sur leurs droits et obligations. Le SNUEP-FSU continuera d'accompagner et de défendre les collègues intervenant dans l'ASH. ■

Christophe MAYAM
co-secrétaire académique



La banque coopérative
de la Fonction publique



« **COMME NOUS,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE LA FONCTION
PUBLIQUE !** »

Isabelle, Ophélie, Gilles, Fatoumata, agents de la Fonction publique



[casden.fr](https://www.casden.fr)



Retrouvez-nous chez



CASDEN Banque Populaire – Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable – Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne – Siren n° 784 275 778 – RCS Meaux – Immatriculation ORIAS n° 07 027 138 • BPCE – Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 170 384 630 euros – Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 – Siren n° 493 455 042 – RCS Paris – Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 • Crédit photo : © Roman Jehanno • Conception : Insign 2020 • Merci à Isabelle, directrice de crèche, Ophélie, professeur des écoles, Gilles fonctionnaire civil de la Défense et Fatoumata, aide soignante, d'avoir prêté leur visage à notre campagne de communication.

