



THÈME 2

Établissements et personnels : nos métiers en question

RAPPORTEUSES

Christophe Barbillat, Fabienne Bellin, Alain Billate,
Serge Deneuveglise, Xavier Marand, Thierry Meyssonier

RAPPORTEURS

CAHIER DE CONTRIBUTIONS

Contribution groupe métier

Comment « disputer » des critères de qualité du travail avec les décideurs ?

La réforme de l'évaluation des personnels a remis la question des critères de qualité du travail au centre des préoccupations syndicales. En effet, les résultats des enquêtes et les analyses des chercheurs permettent de dresser le constat d'un divorce croissant entre les prescripteurs institutionnels et les professionnels de terrain sur ce que faire du bon travail veut dire. Si les analyses confirment par exemple que le métier est « débordé » (ses bords n'étant plus clairement définis), c'est bien que les personnels sont confrontés à des injonctions à faire autre chose que ce pourquoi ils ont été recrutés et (plus ou moins) formés. Les dispositifs « innovants » ou les projets pédagogiques qui dépassent l'enseignement de sa discipline ne sont étayés par aucun discours scientifique quant à leur efficacité et pourtant présentés comme « la » solution aux difficultés. La réforme du collège s'est accompagnée en maints endroits d'un discours prescriptif renforcé sur les « bonnes pratiques », alors que les professionnels étaient déjà déstabilisés dans leur manière de faire.

Les nouvelles modalités d'évaluation des personnels, le flou des attentes de l'institution en matière d'accompagnement dans la carrière sont à saisir comme une occasion de tisser de nouveaux rapports avec les corps d'inspection. Le SNES doit imposer des lieux de discussions contradictoires avec ceux qui ont pour mission d'évaluer les personnels et de les accompagner dans leur développement professionnel. Des rencontres de militants académiques avec les IPR ont déjà eu lieu, elles ont pu être l'occasion, parfois, d'aborder les questions de fond sur les critères d'évaluation mais difficilement, tant ces cadres restent rétifs à l'idée que cela se discute.

Le besoin de reconnaissance de la profession se confirme, et il ne se mesure pas uniquement à l'aune de cet avancement. Le doute sur le sens de l'activité, dans des conditions d'enseignement difficiles, face à un public d'élèves pas forcément acquis, rend urgent une autre attitude de notre administration dans les débats sur les pratiques professionnelles. Le SNES fournit des analyses et des outils permettant de mettre à distance ces injonctions, voire de s'en émanciper, mais au-delà de ces ressources nécessaires pour les militants et les adhérents, il faut trouver les moyens de ramener les décideurs sur le terrain du réel du travail et les obliger à prendre en compte l'expertise de ceux qui le font au quotidien. Il faut aussi continuer d'exiger une formation initiale et continue qui ne soit pas une présentation de « prêts-à-penser » le métier, mais qui outille véritablement les professionnels pour trancher, en conscience, les dilemmes qui se présentent à eux, tous les jours, dans l'ordinaire de leur activité.

Groupe métier du SNES

Renforcer le rôle de formateur des tuteurs, en les formant !

Le tuteur en établissement est un point d'entrée important pour les stagiaires lauréats de concours. Il assure de fait l'intégration du stagiaire dans les équipes et l'établissement, est le porteur d'une vision du métier, parfois du syndicat, et est souvent, aussi, un soutien indispensable à l'accompagnement des débutants, au-delà des simples aspects fonctionnels.

Si son rôle est à peu près défini par l'institution en termes administratifs, le quotidien et les fondamentaux de sa mission restent encore largement impensés, ou à l'état de simple ébauche. Par exemple, la liaison tuteur terrain-tuteur ESPE est encore à travailler, et pas simplement comme lien fonctionnel : aller vers une systématisation des échanges autour du stagiaire, interroger les pratiques d'encadrement et les attendus des uns et des autres renforcerait la cohérence de la formation initiale. La position du tuteur, qui est aussi évaluateur de fait, et parfois avec un poids important lorsque les corps d'inspection lui délèguent l'élaboration de leur avis sur la titularisation, est problématique. Placer le tuteur dans le seul rôle d'un formateur est suffisant, et mérite qu'on le fasse dans de bonnes conditions !

Nous plaidons, en écho à une demande unanime de leur part, pour que les tuteurs bénéficient d'une formation de formateurs : la formation d'un stagiaire (adulte - de plus en plus âgé-, et de plus en plus souvent en reconversion professionnelle) ne peut pas s'improviser. Elle demande une préparation et un accompagnement des tuteurs, qui pourrait passer par des analyses de pratiques et, a minima, doit prévoir des temps d'échanges réguliers et libres entre pairs. Cette formation doit intervenir durant l'année d'accueil des stagiaires, régulièrement et sur décharge. Proposer à des collègues intéressés par cette fonction de s'associer à ces formations une à deux années avant d'accueillir un stagiaire aurait de l'intérêt : affermissement du choix de devenir tuteur, meilleur accueil et encadrement immédiat du stagiaire, etc.

Pour autant, cette formation ne doit pas enfermer des collègues dans la fonction de tuteur, ni réserver la fonction à quelques inamovibles relais d'une parole pédagogique institutionnelle, ni consacrer des établissements spécialisés dans l'accueil de stagiaires. Au contraire, il faut promouvoir la rotation dans cette fonction au sein des équipes, par exemple en allant vers une désignation du tuteur entre pairs au sein de l'équipe disciplinaire d'accueil lorsque l'établissement offre un terrain de stage favorable. En tout cas, le mode actuel de désignation des tuteurs, simple adaptation aux contraintes de gestion de postes, et leur absence de formation ne sont ni pertinents ni efficaces, aussi bien du point de vue stagiaires que des tuteurs. Le SNES doit sérieusement s'interroger sur ces indispensables évolutions de leur fonction : c'est aussi un moyen de défendre notre vision du métier !

Pierre Priouret

Formation des Maîtres – S3 de Toulouse

Pas de protection sociale complémentaire au rabais, faire résolument le choix de la Sécu.

Avec la FSU, le SNES n'a cessé de dénoncer le glissement opéré au fil du temps vers une « complémentaire pour tou-tes » censée pallier les insuffisances d'une assurance maladie obligatoire de plus en plus repliée sur les « risques lourds ». Il s'est aussi clairement prononcé pour que la sécurité sociale tende vers une prise en charge à 100 % des soins médicaux, après débat démocratique pour déterminer les dépenses qui seront obligatoirement remboursées à 100%.

Tendre vers le 100 % permettrait de corriger le système à deux étages de l'assurance maladie alors que le secteur complémentaire est forcément inégalitaire puisque les opérateurs sont mis en concurrence. Cette concurrence et les contraintes financières imposées par l'Union Européenne ont poussé les mutuelles à des stratégies de segmentation des offres avec des cotisations qui dépendent de l'âge et de la couverture choisie parmi plusieurs niveaux de garanties.

Avec la FSU, le SNES a dénoncé en 2016 la généralisation de la complémentaire d'entreprise pour les salariés du privé parce que rendre la PSC obligatoire ne peut que légitimer de nouveaux désengagements de l'assurance maladie obligatoire.

C'est exactement ce que le gouvernement d'E.Macron a décidé de faire :

- il augmente de 2 € le forfait journalier hospitalier et affirme que ce ne sera pas un problème puisque les complémentaires prendront en charge cette augmentation,
- il rétablit un jour de carence pour les fonctionnaires (avec l'objectif d'aller jusqu'à 3) et le ministre Darmanin a immédiatement proposé que ces jours soient pris en charge par les complémentaires,
- quand le candidat Macron s'est engagé sur l'objectif de rembourser à 100 % les frais d'optique, de prothèses dentaires et auditives d'ici la fin de son mandat, il n'a jamais évoqué l'assurance maladie obligatoire mais les complémentaires.

Toutes ces décisions auront des répercussions sur le prix des souscriptions à la complémentaire santé.

Rendre obligatoire la PSC des fonctionnaires reviendrait à boucler la boucle de la généralisation de l'assurance maladie complémentaire. On passerait encore davantage d'une couverture solidaire (selon le principe fondateur de la Sécurité sociale « *de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins* ») à une couverture inégalitaire qui verse des prestations différentes aux individus selon le contrat qu'ils ont souscrit et qui est financée par des primes indépendantes du revenu.

Par ailleurs la PSC obligatoire ne couvre que les actifs « inclus » (ceux qui ont un emploi) et laisse sur la touche tous les autres (jeunes en recherche d'emploi, chômeurs, retraités...).

La politique austéritaire imposée par le gouvernement ne permettrait du reste pas aux employeurs publics de financer une couverture complémentaire avantageuse pour leurs agents.

Le congrès de Rennes est donc l'occasion de rappeler l'opposition du SNES-FSU à une PSC obligatoire des fonctionnaires qui serait nécessairement au rabais, qui romprait toute solidarité entre les actifs et les retraités et qui éloignerait définitivement la perspective de gagner une prise en charge à 100 % par la Sécu.

Hervé Moreau (secrétaire national)

Monique Daune (membre du secteur Protection sociale du SNES)

UA

Dans le rapport d'activité national et le pré-rapport, on lit que les ESPE « peinent à trouver leur rythme de croisière », que les stagiaires sont « surchargés de travail inutile », que la formation est « jugée souvent inadaptée, lourde et stressante », « trop théorique », « en décalage avec le parcours du plus grand nombre ». Une « perte de temps » en somme, à tel point que « les ESPE ont maintenant quatre ans mais si aujourd'hui elles étaient menacées de disparition il n'est pas sûr qu'elles soient défendues par ceux qui y ont suivi les formations. » Le SNES-FSU juge si sévèrement la formation dispensée à l'ESPE que face à un « nombre d'heures de master [qui] tend à s'harmoniser à la baisse entre les ESPE et à l'intérieur d'une même ESPE », il en vient à préférer revendiquer un cadrage national encore plus fort plutôt qu'à condamner la baisse des moyens.

A École Émancipée, nous partageons le constat des nombreux dysfonctionnements des ESPE, mais il faut veiller à ce que les analyses du SNES-FSU se fondent sur la racine des problèmes afin de construire des revendications qui puissent être portées fédéralement, pour améliorer sensiblement les conditions de travail et de formation dans les ESPE.

Les stagiaires sont loin d'être toutes et tous formé-es à l'ESPE (mais celles et ceux qui y sont formé-es réussissent plutôt mieux que les autres)

A lire le rapport d'activité national et le pré-rapport, on pourrait croire que le SNES-FSU croit que toutes et tous les stagiaires sont formé-es à l'ESPE, et que la formation qui y est dispensée se résume à l'année de stage. Mais la réalité est tout autre.

L'employeur, qui était seul aux manettes entre 2009 et 2013 (quand le concours était placé après le master), a conservé la responsabilité de la formation des stagiaires réputé-es assez expérimenté-es pour enseigner, et placé-es à temps plein devant élèves.

Quant aux stagiaires à mi-temps devant élèves, des rectorats ont repris en main une partie de la formation de certain-es d'entre eux, au prétexte de son adaptation à leur parcours antérieur : dans certaines académies, les stagiaires à mi-temps devant élèves et déjà titulaires d'un M2 ou dispensé-es de diplôme, sont en effet presque intégralement « dispensé-es » de formation à l'ESPE, au profit de moments de regroupements avec les stagiaires à plein temps, sous la houlette de formateurs-trices désigné-es par l'inspection. Ces formations ne portent que très peu sur des objets disciplinaires mais plutôt sur ce qui sert à « accompagner » les réformes.

Les ESPE n'ont donc pas le monopôle de la formation des enseignant-es, et c'est bien dommage, car ce sont les étudiant-es formé-es en M1 à l'ESPE qui réussissent le mieux les concours¹, puis celles et ceux qui y suivent un M2 MEEF complet qui ont le plus de chances d'être titularisé-es à l'issue de leur année de stage².

Les conditions de travail et de formation dans les ESPE ne cessent de se dégrader

Intégrées aux universités, les ESPE subissent de plein fouet les conséquences de la loi LRU : moyens très insuffisants, mise en concurrence de tou-ttes contre tou-ttes (universités, UFR, enseignant-es, étudiant-es...). Les formateurs et formatrices n'étant pas assez nombreux-ses, ces dernier-es ont en charge un nombre toujours

1 « ce sont les étudiants inscrits dans les ESPE qui ont les plus grandes chances de réussir le concours, y compris s'ils sont moins diplômés, que les étudiants hors ESPE ou les candidats ayant d'autres statuts (comme actif occupé ou chômeur). » Par exemple, « Les étudiants inscrits en ESPE représentent 22 % des candidats au CAPES externe de SES et 74 % des admis (respectivement 30 % et 71 % en physique-chimie). » (Marie David, *Les Savoirs comme construction collective – Enquête au lycée général et en première année à l'université*, thèse de doctorat, 2017).

2 Source : *Performances des étudiants inscrits en ESPE à la session 2015 des concours enseignants et de personnels d'éducation externes du second degré public*, ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, document produit à l'occasion de la journée ministérielle sur les ESPE le 24/05/2016. Des chiffres plus récents quoique académiques, vont dans le même sens : à Nantes l'an dernier, 29 stagiaires du second degré inscrit-es à l'ESPE étaient considéré-es en grande difficulté : 11 en M2 (7 % des effectifs) et 18 en parcours adaptés (37 % des effectifs). A la fin de l'année, 62 certifié-es ont été convoqués à un entretien préalable à une décision de non-titularisation en fin d'année. Le gros des troupes était donc composé de stagiaires formé-es en grande partie par l'employeur et non par l'ESPE.

plus grand d'étudiant-es. Les heures complémentaires sont supposées régler les problèmes, mais elles accroissent la charge de travail tandis que les tâches sont de moins en moins bien reconnues.

Par ailleurs, l'idée fautive selon laquelle « c'est le terrain qui forme » conduit au recrutement presque exclusif de formateurs et formatrices en temps partagé (qui partagent leur temps entre l'ESPE et une école, un collège ou un lycée). Mais la formation de ces personnels est réduite à portion congrue et aucun temps de concertation avec les autres formatrices et formateurs n'est prévu. Tout cela au détriment de la formation.

Enfin, la démocratie à l'ESPE n'est que de façade : l'employeur est sur-représenté dans ses différents conseils et instances, alors que les personnels et les usagers sont minoritaires. Les chiffres de la participation aux élections internes révèlent de faibles taux de participation.

A l'allègement de la formation, le SNES-FSU doit opposer celui du stage en responsabilité, et imposer une re-définition du statut des ESPE et des contenus de formation

Si nous partageons le constat que les stagiaires sont actuellement surchargés-es de travail, nous ne croyons pas qu'alléger la formation soit la bonne solution. Les stagiaires seraient déjà moins submergés-es si le volume de leur stage en responsabilité baissait dans le sens des mandats du SNES et de la FSU (un tiers du temps de service sur le service du tuteur ou de la tutrice).

Le statut des ESPE doit être rediscuté. L'absence de démocratie interne n'est qu'un symptôme, tout comme le manque de moyens. Demander à ce que les personnels et usagers soient « mieux pris en compte » et que le budget soit « fléchi » ne suffit pas : il faut que les personnels et usagers soient majoritaires dans les conseils de l'École, et que les moyens soient abondés à la hauteur des besoins !

Quant aux contenus de la formation, ils sont certainement à revoir : histoire et épistémologie des disciplines et des savoirs scolaires, des processus et conditions d'apprentissage, conduite de la classe, politiques éducatives... A École Émancipée, nous défendons une formation de haut niveau. Nous revendiquons un recrutement à la licence et une formation rémunérée de deux ans délivrant le niveau master, non pour dévaloriser nos métiers, mais au contraire parce que nous pensons que deux années pleines et entières de formation, protégées de toutes autres exigences et contraintes, est une condition de l'amélioration des qualifications des enseignant-es, pour mieux se libérer des pressions hiérarchiques et faire réussir toutes et tous les élèves.

Raphaël Andere, Elise Baysse, Romain Gentner, Marie Haye, pour École Émancipée.

Recruter après le master : un dogme à interroger

Episode 1

Depuis la masterisation, voulue par le SNES, les conditions d'entrée dans le métier ne se sont pas améliorées, et nos métiers n'ont pas été revalorisés. Le ministère communique en ce moment sur ses projets de réforme du recrutement. Il devient donc urgent de proposer une alternative solide et crédible et construire un rapport de force susceptible de nous permettre d'atteindre nos objectifs : mieux former plus d'enseignant-es pour les libérer des pressions hiérarchiques et faire réussir toutes et tous les élèves.

Le mandat de recrutement à bac + 6 est-il crédible ? (permet-il de résoudre la crise de recrutements et de démocratiser l'accès à nos métiers ?)

Enseigner est un métier qui s'apprend et qui exige un haut niveau de qualification. Cela dit, ce haut niveau de qualification ne devrait pas se traduire par un recrutement tardif car recruter après un nombre important d'années d'études supérieures pose le problème de l'éviction d'une partie des étudiant-es au fur et à mesure que le nombre d'années d'études s'élève. C'est le cas pour les femmes : alors qu'elles sont plus nombreuses que les garçons à obtenir un baccalauréat, et qu'elles se dirigent plus nombreuses vers les études supérieures,

leur part et surtout leurs chances de réussite diminuent au-delà du cursus licence³. C'est aussi le cas pour les étudiant-es issu-es des classes populaires, proportionnellement déjà peu nombreux-ses parmi les bachelier-es généraux-ales⁴. Ils et elles sont ensuite de moins en moins nombreux-ses au fur et à mesure que le nombre d'années d'études augmente⁵. Ce n'est pas, bien entendu, que les masters soient interdits à ces catégories d'étudiant-es, ni que ces derniers soient par nature moins bon-nes que les autres, mais leur auto-éviction des filières longues persiste pour plusieurs raisons, l'une d'elle seulement étant financière, malgré leur accès de plus en plus massif à la licence. Recruter en cours de master ou après le master, c'est donc se priver de la possibilité de recruter les femmes et les étudiants issus des milieux populaires qui auront arrêté leurs études plus tôt.

La crise du recrutement perdure depuis 10 ans. Elle est certainement multifactorielle : le nombre de postes offert aux concours est un élément, mais il n'est pas déterminant (sans quoi leur augmentation entre 2013 et 2016 aurait dû provoquer une augmentation proportionnelle du nombre de candidat-es). Ni les salaires ni l'image du métier ne sont de nature à attirer les étudiant-es. Force est de constater que la masterisation n'a amélioré ni les uns, ni l'autre, mais qu'à partir de 2008, elle a élevé le niveau de diplôme des candidat-es⁶ ce qui s'est traduit par une baisse de leur nombre.

Avancer le niveau de recrutement permet à la fois de répondre à la problématique du vivier (en augmentant le nombre de candidat-es potentiel-les ayant les conditions de diplôme requises) et de la démocratisation (en limitant l'éviction des femmes et des étudiant-es issu-es des milieux populaires), contrairement à ce que propose la tendance U&A avec un recrutement après le master. Recruter plus tardivement pour recruter plus ? Avec un tel antidote, on peut s'attendre à un choc anaphylactique !

Raphaël Andere, Elise Baysse, Romain Gentner, Marie Haye, pour École Émancipée

Recruter après le master : un dogme à interroger

Episode 2

Recruter à Bac + 6 signifie-t-il augmenter les salaires ou le niveau de qualifications ?

A l'ENS, les élèves normalien-nes sont recruté-es par un concours après deux ou trois années d'études supérieures, acquièrent le statut de fonctionnaire stagiaire et sont rémunérés pendant quatre ans (environ 1250 euros net). A l'École nationale de la Magistrature et à l'École nationale de l'Administration, les élèves recruté-es deviennent fonctionnaires stagiaires et ce n'est également qu'à l'issue de leur parcours de formation que leur est délivré leur diplôme. **On peut donc déconnecter niveau de recrutement et niveau de qualifications** (la qualification reconnue est certes manifestée d'abord par des titres et des diplômes, mais ces derniers ne sont pas nécessairement ceux du niveau de recrutement : ils peuvent être reconnus en fin de formation).

Une inspectrice des finances publiques recrutée à Bac + 3 a un niveau de rémunération de 2300 €, supérieur à un ingénieur du génie sanitaire recruté à Bac + 5, qui lui gagne 1581 €. **Il n'y a donc pas de de corrélation**

3Les femmes représentent 62 % des étudiants inscrits pour la première fois en 2007 en licence ; leur taux de réussite en licence est de 43 % contre 33 % pour les garçons. Au niveau master, elles ne représentent plus que 60 % des effectifs et leur taux de réussite devient inférieur à celui des garçons (57 contre 58 %). Source : « Parcours de réussite en licence et en master à l'université », *Note d'information enseignement supérieur et recherche*, 13.02, avril 2013.

4En 2010 les enfants de cadres représentaient 36,1 % des admis au baccalauréat général, contre seulement 11,6 % pour les enfants d'ouvriers. Les bacheliers généraux s'inscrivent à 52,1 % à l'université hors IUT, et à 13,2 % en CPGE. Pour comparaison, les bacheliers pro ne sont que 13,2 % à s'inscrire à l'université (et aucun en CPGE). Source « L'état de l'enseignement supérieur et de la recherche en France », MESR, n°6, février 2013.

5En 2011-2012, les enfants d'ouvriers représentaient 12,2 % des effectifs de licence contre 28,5 % pour les enfants de cadre. Pour le cursus master, les enfants d'ouvriers ne sont plus que 7,5 % contre 33,9 % pour les cadres. Source : *Repères et références statistiques*, DEPP, MEN, 2012. Des données plus récentes du MENESER sur l'origine sociale des étudiants français en 2013-2014 confirment cette tendance : entre la licence et le master, la part des enfants d'ouvriers baisse de 5 points alors que la proportion des enfants de cadres augmente de près de 6 points.

6Les seuls chiffres disponibles portent sur la session 2008 : <http://www.education.gouv.fr/cid22732/niveau-diplome-des-candidats-par-concours-par-discipline.html>.

entre niveau de recrutement et de rémunération. D'ailleurs, lorsque le concours a été déplacé en 2008 en fin de master, cela n'a pas entraîné de transformation de la grille mais un déplacement des échelons lors du recrutement de l'échelon 1 à 3. Après le passage à un concours en M1, les stagiaires sont à nouveau recruté-e-s à l'échelon 1, comme quand le recrutement s'effectuait à bac +3. Autrement dit, la masterisation n'a pas entraîné mécaniquement d'augmentation de salaires, ni n'a été un argument qui a permis de négocier une revalorisation.

Un sage-femme ayant un niveau de qualification Bac + 5, a un niveau de rémunération au 1^{er} échelon de 1515.76 €, tandis qu'un magistrat, avec un niveau de qualification Bac + 4, est rémunéré 2580 € net. **Il n'y a donc pas de corrélation entre niveau de qualification et de rémunération.** D'ailleurs, la grille de la fonction publique n'a que très peu évolué : les qualifications qu'elle reconnaît sont restées les mêmes alors que les qualifications (niveau de diplôme) détenues par les agents ont globalement augmenté. Les évolutions des grilles et la création de sous-catégories s'expliquent davantage par des rapports de force et la reconnaissance sociale dont jouissent certains métiers.

Raphaël Andere, Elise Baysse, Romain Gentner, Marie Haye, pour École Émancipée

Recruter après le master : un dogme à interroger

Episode 3

Recruter à Bac + 6 fait-il de meilleur-es enseignant-es ?

Voilà un argument qui nous amènerait éventuellement à relativiser un peu les autres, tant, à l'EE, nous nous battons pour la réduction massive des inégalités scolaires. Mais le recrutement après le master a existé, plusieurs années (entre 2009 et 2014), et les enseignant-es recruté-es dans ces années-là n'ont pas été mieux formé-es. On peut objecter à cela que ces stagiaires ont été jeté-es dans les classes à plein temps avec une formation en plus. C'est en grande partie vraie, mais cela n'explique pas tout : dans le modèle de formation défendu par U&A, la formation est censée avoir lieu en grande partie avant le concours, grâce à des modules de pré-professionnalisation dès la licence, des stages en master, et des épreuves professionnelles aux concours.

A EE, nous pensons que le statut d'étudiant rend impossible la formation professionnelle. Devenir professeur, c'est construire des problèmes professionnels en s'appuyant sur une expérience en construction, des savoirs issus de la recherche en éducation, et des échanges avec des formateurs-trices et des pairs. Mais les étudiant-es sont dans l'impossibilité de construire des savoirs professionnels : ce qu'ils-elles apprennent dans les masters enseignement, ils-elles l'apprennent comme des étudiant-es qui vont être évalué-es (qui vont donc devoir bien dire ce qu'ils ont appris) et non comme des professionnels. Le fait d'être recruté-e induit un changement de posture : d'étudiant-e accaparé-e par sa réussite aux examens et concours, on devient enseignant-e en formation. Sans ce recrutement, on reste un-e étudiant-e se destinant aux métiers de l'enseignement, et parfois, on est en plus préoccupé-e par des difficultés financières.

C'est pour toutes ces raisons que nous ne pensons pas qu'il faille « adapter » la formation des lauréat-es déjà titulaires d'un master : si les diplômés de master sont recrutés, et payés pour se former, refaire deux années d'études ne sera pas vécu comme une perte de temps. D'autant moins que s'ils ont une maîtrise importante des savoirs de leur discipline universitaire, ils ne l'ont pas acquise dans le cadre d'une préparation au métier d'enseignant. Apprendre la physique et la chimie pour devenir chercheur ou ingénieur, et apprendre ces savoirs pour les enseigner à des collégiens et lycéens ne revient pas du tout au même. Autrement dit, si des diplômé-es de M2 refont un cursus master complet en revenant vers des savoirs universitaires mais dans une fin de professionnalisation, il est peu probable qu'ils et elles trouveront cela redondant. Par ailleurs, la très grande majorité des jeunes et ancien-nés enseignant-es est en demande de formation disciplinaire plus poussée : pourquoi les diplômés de master ne le seraient-ils pas ?

Recruter avant Bac + 6 dévalorise-t-il symboliquement le métier ?

Recruter tardivement tarit le vivier et exclut en grande partie les femmes et les étudiant-es issu-es des milieux populaires. Il n'y a aucune automaticité ni corrélation entre rémunération, place du concours, niveau de recrutement et niveau de qualification. Les enseignant-es ne sont pas mieux formé-es recruté-es à Bac + 6. Les pré-recrutements ne pourront pas résoudre tous ces problèmes. Pourquoi continuer à revendiquer un recrutement après le master ? Pour voir se réaliser le mandat de l'agrégation revalorisée pour toutes et tous ? EE est attachée au corps unique, de la maternelle à l'université. Nous ne sentons pas déconsidéré-es quand les conditions de recrutement et la grille de rémunération des professeurs des écoles sont alignées sur celles des enseignant-es du 2nd degré, mais nous ne voyons pas non plus de difficulté à revendiquer la suppression – éventuellement progressive – de l'agrégation actuelle, au profit d'un recrutement à la licence suivi de deux années de formation rémunérées donnant lieu à l'attribution d'un master et une agrégation revalorisée.

Raphaël Andere, Elise Baysse, Romain Gentner, Marie Haye, pour École Émancipée

Le SNES doit combattre la nouvelle réforme de la formation des enseignant-es, pour les bonnes raisons

Devant l'Assemblée nationale, le ministre Blanquer a annoncé le 16 janvier dernier, en pleine CAN, une réforme du recrutement des enseignant-es. Il a défendu « une vision plus académique, plus proche du terrain ». Le réseau ESPE et l'inspection générale envisagent de placer les épreuves d'admissibilité du concours en fin de licence et celles d'admission en fin de master. Fin du concours national au profit d'un recrutement local et d'une entrée dans le métier par la précarité : l'ampleur des attaques aurait dû susciter une réaction rapide et offensive du SNES. Pourtant, il a fallu batailler pour obtenir une timide critique de ces projets lors de la CAN de janvier, au motif que ces velléités de réforme n'étaient pas encore concrétisées. A cela s'est ajouté un second écueil : l'angle choisi pour analyser ces projets se focalise sur la critique du niveau de l'admissibilité, la licence, et laisse de côté les véritables problèmes.

Des pansements sur une jambe de bois

Depuis la dégringolade du nombre de postes ouverts aux concours de recrutement sous Sarkozy et la mise en place de la masterisation que le SNES a accompagnée contre l'avis de l'école émancipée, la crise du recrutement perdure⁷

Pour pouvoir dire qu'il lutte contre ce manque de personnels, le gouvernement développe la précarité pour placer des adultes devant les élèves : recours aux services civiques et aux masters en alternance, volonté de faire des AED les futur-es « pré-recrutements » d'enseignante-s. Cela fragilise le statut de fonctionnaire et le recrutement par concours.

Deux sources différentes avancent des propositions proches. Le réseau ESPE et l'inspection générale envisagent un nouveau parcours de recrutement : les épreuves d'admissibilité du concours seraient placées en fin de licence et celles d'admission en fin de master.

Ce que le SNES devrait dénoncer au lieu d'entretenir la confusion entre les projets du gouvernement et les positions d'EE

Pourquoi espacer ainsi les épreuves, laissant les étudiant-es pendant deux ans dans l'incertitude d'obtenir le concours ?

Afin de changer la nature du concours, l'épreuve d'admission s'annonçant comme un oral devant un jury principalement composé de chef-fes d'établissement et d'IPR ? Un tel oral au terme des deux années d'expérience de contractuel-le admissible favorisera un recrutement sur la conformité aux attendus de l'administration,

⁷ « La déplétion du vivier de recrutement après le relèvement du niveau de diplôme requis pour se présenter au concours était prévisible. Son ampleur reste très inquiétante. D'après la Cour des comptes, les concours externes du premier et du 2nd degré ont enregistré une baisse des inscriptions de 53 053 candidats, soit une diminution d'un tiers en une année. » Extrait du Rapport d'information n° 601 (2011-2012) de Mme Brigitte GONTHIER-MAURIN, fait au nom de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication, déposé le 19 juin 2012. http://www.senat.fr/rap/r11-601/r11-601_mono.html

avec une conception de professionnels considéré-es comme des exécutant-es appliquant les « bonnes pratiques », dans un contexte de politique néo-managériale et de fortes pressions hiérarchiques pour l'application des contre-réformes..

C'est par le retour des contractuel-les admissibles, mais avec cette fois-ci une durée d'au minimum deux ans de précarité, que le ministère prétend palier la crise du recrutement. On sait pourtant que le travail comme contractuel-les représente un obstacle supplémentaire à la réussite aux concours, mais ce n'est pas un problème pour le gouvernement : l'injection de contractuel-les sur le terrain permet de continuer à baisser le nombre de postes aux concours, dans le but, à terme, d'inverser le rapport contractuel-les / fonctionnaires. Ces contractuel-les admissibles risquent de signer des contrats plus précaires les uns que les autres, comme cela a déjà été le cas pour les alternants en master de la circulaire Chatel de 2011, les contractuel-les-admissibles de Peillon en 2014, et les M1 alternants Vallaud-Belkacem de Créteil (payés à l'indice 515). Cette entrée dans le métier par la précarité est assurément le système qui coûtera le moins cher, et qui aura des conséquences vraisemblablement très négatives sur les volumes et les contenus de formation, va fragiliser le concours national et faciliter la suppression d'emplois de fonctionnaires. Le SNES doit défendre le concours national, une formation de haut niveau, sous statut d'élève-fonctionnaire.

L'École Émancipée porte d'autres propositions

EE propose des **pré-recrutements dès la première année de licence sous statut d'élève fonctionnaire et un recrutement en fin de licence suivi de deux années de formation professionnelle rémunérées et sous statut de fonctionnaire stagiaire, donnant lieu à l'attribution d'un Master. Deux années de T1 et de T2 poursuivraient cette entrée progressive dans le métier.** Cette structure est réaliste et son coût ne serait pas forcément plus important qu'actuellement.⁸

Un tel parcours de formation avec recrutement dès les premières années de formation est l'un des leviers essentiels de la démocratisation de l'accès au métier, en plus de la revalorisation des conditions de travail et des salaires. En absence de réforme de ce type, la crise du recrutement par concours perdurera et menacera l'existence même du concours, au profit du recrutement par contrat, sous la forme de l'apprentissage ou sous la forme du recrutement local qu'avait proposé Emmanuel Macron lors de sa campagne électorale.

Raphaël Andere, Elise Baysse, Romain Gentner, Marie Haye, pour École Émancipée

Une juste indemnité pour les professeurs principaux et pour les coordonnateurs de filière des classes de CPGE : quelques propositions.

► PP :

Partir de la situation actuelle, savoir que la **part fixe de l'ISOE** et l'**Indemnité de fonctions particulières allouée aux personnels enseignants des CPGE** ne sont pas adaptées à la réalité du suivi des étudiants de CPGE. De fait, dans **chaque classe** et pour **chaque filière**, un personnel est en charge de dossiers de plus en plus nombreux et complexes qu'il « administre » en « *faisant fonction de PP* », cela sans rémunération. Pour remédier à cette aberration, il convient d'

1. ...**officiellement établir** une fonction de « *professeur principal de 1^{ère} année* », en charge du...
2. ... suivi régulier des étudiants au plan **pédagogique** (préparation des réunions de concertation, des conseils de classe, des conseils d'« équivalence », des réunions avec les équipes universitaires, etc.).
3. ...suivi régulier des étudiants au plan de **l'orientation** (présentation des filières, des passerelles ParcoursSup, etc.).
4. ...suivi régulier des étudiants au plan de **leur vie dans l'établissement** (« dys », PAI, vie à l'internat, etc.).
5. le « PP » rencontrera chaque étudiant **une fois par semestre** pour faire le point sur ces dossiers.

⁸<http://grfde.eklablog.com/>

6. exactement la même chose pour le « *professeur principal de **seconde** année* », avec la particularité du lourd dossier des **inscriptions** aux concours et de **l'orientation** au terme du cycle CPGE ; cette tâche est suffisamment chargée pour justifier une différence de rémunération.

7. **rémunération** : prendre pour base de calcul la part modulable de l'ISOE des PP agrégés du « prébac » ; cependant, afin de **ne pas multiplier les effets de cumul** (ISOE + indemnité de fonctions particulières + PP), on peut imaginer la revoir un peu à la baisse (1000 euros en première année, 1500 euros en seconde année).

► **Coordo. de filière :**

Mêmes remarques générales que supra. Le « coordonnateur » sera rémunéré pour les tâches suivantes :

1. élaboration et suivi des **colloprogrammes, planning des devoirs, des concours blancs, des entretiens et oraux blancs, avec réservation des salles.**
2. élaboration et suivi des opérations de **recrutement** (ParcoursSup).
3. élaboration et **participation** aux **activités annexes décidées par l'établissement** (JPO, forums, visites des lycées, etc.).
4. participation aux **journées d'information/travail prévues par les écoles**, cela toute l'année (réunions avec les jurys, etc.).
5. **impossibilité de cumuler** les fonctions de PP et celles de Coordo.
6. **rémunération** : 1000 euros.

Ces fonctions seraient « **tournantes** » (trois ans). Elles reposeraient sur le **volontariat**. Elles permettraient à tous les enseignants de savoir **vers qui** se tourner en fonction du type de dossier à travailler et à l'établissement de disposer d'un **relais officiel**.

Le double intérêt du dispositif consiste à **reconnaître** le travail accompli et à « **cadrer** » les demandes des administrations locales.

Philippe Barrière (Lycée Champollion, Grenoble)

Pas de protection sociale complémentaire au rabais, faire résolument le choix de la Sécu.

Avec la FSU, le SNES n'a cessé de dénoncer le glissement opéré au fil du temps vers une « complémentaire pour tou-tes » censée pallier les insuffisances d'une assurance maladie obligatoire de plus en plus repliée sur les « risques lourds ». Il s'est aussi clairement prononcé pour que la sécurité sociale tende vers une prise en charge à 100 % des soins médicaux, après débat démocratique pour déterminer les dépenses qui seront obligatoirement remboursées à 100%.

Tendre vers le 100 % permettrait de corriger le système à **deux étages** de l'assurance maladie alors que le secteur complémentaire est **forcément** inégalitaire **puisque les opérateurs sont mis en concurrence. Cette concurrence et les contraintes financières imposées par l'Union Européenne ont poussé les mutuelles à des stratégies de segmentation des offres avec des cotisations qui dépendent** de l'âge et de la couverture choisie parmi plusieurs niveaux de garanties.

Avec la FSU, le SNES a dénoncé en 2016 la généralisation de la complémentaire d'entreprise pour les salariés du privé parce que rendre la PSC obligatoire ne peut que légitimer de nouveaux désengagements de l'assurance maladie obligatoire.

C'est exactement ce que le gouvernement d'E.Macron a décidé de faire :

- il augmente de 2 € le forfait journalier hospitalier et affirme que ce ne sera pas un problème puisque les complémentaires prendront en charge cette augmentation,
- il rétablit un jour de carence pour les fonctionnaires (avec l'objectif d'aller jusqu'à 3) et le ministre Darmanin a immédiatement proposé que ces jours soient pris en charge par les complémentaires,
- quand le candidat Macron s'est engagé sur l'objectif de rembourser à 100 % les frais d'optique, de prothèses dentaires et auditives d'ici la fin de son mandat, il n'a jamais évoqué l'assurance maladie obligatoire mais les complémentaires.

Toutes ces décisions auront des répercussions sur le prix des souscriptions à la complémentaire santé.

Rendre obligatoire la PSC des fonctionnaires reviendrait à boucler la boucle de la généralisation de l'assurance maladie complémentaire. On passerait encore davantage d'une couverture solidaire (selon le principe fondateur de la Sécurité sociale « *de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins* ») à une couverture inégalitaire qui verse des prestations différentes aux individus selon le contrat qu'ils ont souscrit et qui est financée par des primes indépendantes du revenu.

Par ailleurs la PSC obligatoire ne couvre que les actifs « inclus » (ceux qui ont un emploi) et laisse sur la touche tous les autres (jeunes en recherche d'emploi, chômeurs, retraités...).

La politique austéritaire imposée par le gouvernement ne permettrait du reste pas aux employeurs publics de financer une couverture complémentaire avantageuse pour leurs agents.

Le congrès de Rennes est donc l'occasion de rappeler l'opposition du SNES-FSU à une PSC obligatoire des fonctionnaires qui serait nécessairement au rabais, qui romprait toute solidarité entre les actifs et les retraités et qui éloignerait définitivement la perspective de gagner une prise en charge à 100 % par la Sécu.

Hervé Moreau (secrétaire national)

Monique Daune (membre du secteur Protection sociale du SNES)

UA

« Chères et chers collègues, nous venons ici vous recommander de veiller à compléter et enrichir vos CV sur Iprof »

Cette *recommandation* est-elle le signe d'une *modernisation*, d'un *changement de paradigme* vers un *accompagnement* nécessairement *bienveillant*, que certain-es, y compris dans le SNES-FSU, ont cru voir dans les nouvelles modalités d'évaluation des enseignant-es et CPE ? A École Émancipée, nous pensons que ces conseils sont en effet le signe d'une évolution, mais vers plus de contrôle hiérarchique, de mise en concurrence et de déqualification.

« Vous n'avez pas complété le document-cadre ?! »

...constatait avec effroi une IPR à l'occasion d'un rendez-vous carrière. Ne pas renseigner ce document signale que l'on refuse ouvertement d'entrer dans le jeu du rendez-vous carrière, ce qui expose à ne pas être promu-e, voire à être *accompagné-e*. Pas si grave ? Dans ce cas, comment expliquer que très peu de collègues résistent⁹ et que même les militant-es se prêtent aux jeux des rendez-vous carrière et de la candidature à la classe exceptionnelle ? Les collègues sont-ils-elles devenu-es veules ? Croient-ils-elles sincèrement être meilleur-es que les autres ? Il nous apparaît plutôt qu'avec un point d'indice gelé, une charge de travail s'alourdissant (IMP, projets interdisciplinaires imposés, pressions exercées sur les équipes disciplinaires pour que les concertations se fassent le soir) et à mesure que le pouvoir d'achat baisse, les professeur-es ont une soif de reconnaissance qu'ils-elles s'imaginent trouver auprès de leur hiérarchie.

« Ça pourrait être une bonne idée pour vous de stocker les photos de ce projet dans votre Eportfolio exabis sur M@gistère »

Comme les rendez-vous carrière servent à trier celles et ceux qui « méritent », enseigner à nos élèves ne suffit plus, devient anecdotique puisque nous avons toutes et tous cela en commun et que les seules choses qui nous différencieraient, et donc nous valoriseraient, seraient justement inscrites dans un CV, un portfolio numérique, un document-cadre (dont le caractère facultatif augmente paradoxalement la fonction de critère de départage). Avec les rendez-vous carrière, c'est aussi ce que nous faisons en dehors de nos cours (ateliers artistiques ou scientifiques, clubs, et même participation au CA) qui devient faire-valoir. Pour ces choses aussi, il nous faudra rendre des comptes. Les nouvelles modalités d'évaluation (et les préconisations bureaucratiques qui les accompagnent) laissent penser qu'il nous faudrait « mériter » notre promotion voire notre place par de petits calculs bien éloignés de notre mission première, qui instrumentalisent nos gestes professionnels et nous détournent de ce qui légitimerait notre activité. Ce faisant, les professeurs exhortent à leur tour les élèves à remplir leurs propres porte-folios, les pliant, comme ils s'y plient, à l'injonction de « **savoir se vendre** »¹⁰.

⁹Au point qu'un inspecteur a même écrit aux enseignant-es de sa discipline pour leur demander de limiter la longueur des documents présentés car il n'arrivait plus à tous les lire !

En acceptant cette logique au prétexte que la réforme contenait des « avancées », le SNES-FSU n'a pas vu que *la réforme de l'évaluation, en prenant maintenant appui sur des compétences et non plus des qualifications, fait d'une pierre deux coups : elle brise les solidarités en même temps qu'elle déqualifie*. Nous qui croyions avoir intégré un corps du fait d'un concours nous donnant les mêmes droits que nos collègues, sans être obligées de faire prévaloir LA spécificité de nos petits parcours particuliers pour avancer en terme de rémunération !

Les qualifications des enseignant-es correspondent pourtant en théorie au niveau de diplôme nécessaire pour se présenter au concours puis être titularisé-e. La réussite de ces étapes atteste d'une certaine maîtrise de ces qualifications. Autant d'éléments relativement clairs, applicables collectivement, abandonnés au profit d'une logique individuelle de compétences, qui permet à l'employeur de ne payer relativement bien que quelques-unes et de déconstruire le sentiment d'un statut commun à défendre.

En toute logique, la prochaine cible des attaques sera le concours national. Le SNES-FSU ne devra pas se laisser bernier par les petits gages que Blanquer, en fin connaisseur du syndicalisme enseignant, ne manquera pas de lui donner. Si le rapport Spinetta s'attaque au statut des cheminots, le nôtre est le prochain sur la liste. La période qui s'ouvre est décisive. Le SNES-FSU doit se doter de mandats propres à redonner aux enseignant-es la main sur leur métier et à reconstituer les solidarités. A École Émancipée, nous revendiquons un corps unique d'enseignant-es de la maternelle à l'université, une formation radicalement améliorée et adossée aux résultats de la recherche, la suppression des hiérarchies locales, une laïcité pleine et entière qui libère l'école des pressions du pouvoir, politiques, patronales, marchandes et religieuses.

Marie HAYE et Lucie LEFEVRE, Ecole Emancipée.

Contribution

Année de stage : quelles revendications immédiates ?

Les lauréats des concours sont nombreux, pendant l'année de stage, à témoigner d'une charge de travail dépassant les 40 heures hebdomadaires. Entre préparation des cours, service en établissement, cours à l'ESPE, évaluations parfois lourdes des formateurs, cette année de stage apparaît aujourd'hui comme trop intense et entraîne chez les stagiaires des « choix » de priorité. Préparation des cours pendant les heures de tronc commun, rédaction du mémoire dans les derniers moments avant la date de rendu en sont des exemples qui impactent essentiellement et directement la formation. Si nous ne parvenons pas à diminuer au tiers le temps de service des stagiaires et) modifier la place du concours nous pouvons néanmoins améliorer l'année de stage et proposer des ajustements immédiats pour répondre aux doléances des stagiaires.

Les stagiaires-étudiants disposant déjà d'un M2 doivent pouvoir bénéficier d'un parcours réellement adapté. Les compétences en langue vivante et en recherche, si elles ont été validées dans le cadre universitaire doivent faire l'objet d'équivalences et ne pas faire l'objet d'une seconde validation, et pourraient être proposées sous la forme d'enseignements optionnels. Des modules complémentaires devraient leur être proposés.

Le travail pour la formation à l'ESPE ne devrait pas être pensé comme supplémentaire mais comme un travail utile pour la préparation des cours. Des demandes de rendus notés trop réguliers, parfois hebdomadaires, sont souvent à l'origine des critiques des stagiaires envers leurs formateurs. Les rendus optionnels qui font l'objet de commentaires en formation, sans être notés sont préférés, tout comme les rendus notés pour une partie des stagiaires par roulement pendant le semestre sur toute la promotion. Les évaluations peuvent le plus souvent être

10Expression utilisée par la direction des ressources humaines de l'éducation nationale, lors d'une réunion intitulée « Quelles évolutions de carrières ? » organisée par le Recteur de l'académie de Nantes, le 14 février 2018, formation proposée aux enseignants dans le cadre du PAF.

limitées à une ou deux par UE voire peuvent être pensées comme transverses pour correspondre à plusieurs UE afin de limiter l'état de stress et d'urgence permanent dont témoignent les stagiaires.

Enfin l'allègement de l'année de stage, pour ne pas faire l'impasse sur la formation, doit nécessairement être pensée comme un étalement des enseignements sur les premières années de néotitularisation.

François BOUDET

Unité et Action Amiens

Contenu des concours

Lors de nos précédents congrès, nous avons peu interrogé les contenus des concours qui restent essentiellement axés sur la maîtrise de la discipline.

Pourtant, lors du congrès de Reims, nous insistions sur l'existence dès la licence d'UE sous forme d'options concernant les domaines de l'épistémologie, de la didactique, de l'histoire de la discipline scolaire.... Nous estimions que ces enseignements viendraient ainsi enrichir et compléter l'approche disciplinaire.

Or nous savons que ce sont les contenus aux concours qui pilotent la formation, d'où la nécessité d'introduire une épreuve écrite qui ne soit pas purement disciplinaire et qui reprenne les enseignements précédemment cités. Cela permettrait de valoriser ces contenus auprès des étudiants, d'améliorer le rapport que les stagiaires entretiennent avec la recherche, d'insister sur le fait qu' « enseigner, est un métier qui s'apprend ».

Cette épreuve devrait être optionnelle, afin de ne pas exclure du métier tous ceux qui se réorienteraient vers l'enseignement après avoir obtenu un M2.

Cette nouvelle épreuve s'inscrirait parfaitement dans le parcours des prérecrutés pour qui ces enseignements seraient obligatoires.

Romain Rouzard – U&A

Saison 2 UA

Place du concours et rémunération

Les camarades de l'EE remettent en cause notre revendication sur la place du concours portée au master depuis 2009 et souhaite qu'elle soit au contraire en licence. Peut-être cette année obtiendront-ils satisfaction de notre ministre. Partisan de l'égalité salariale avec nos collègues PE comme si le Snes ne l'avait pas été, ils en oublient la revendication de l'unification des corps enseignants du second degré dans le corps des agrégés revalorisé. Si les PE ont été revalorisés c'est grâce à l'existence du corps des certifiés qui a fait référence pour leur promotion salariale quand leur recrutement a été porté du DEUG à la licence à la création des IUFM en 1991. Et pourtant les camarades de l'EE écrivent dans leur contribution épisode 2 « qu'il n' y a pas de corrélation entre le niveau de recrutement et le niveau de rémunération » en fournissant plusieurs exemples dans la FP. Si les bruits sur la réforme de la formation qui murmurent que le recrutement des PE s'effectuerait en L3 et en M1 pour les PLC se confirment, viendront-ils revendiquer qu'il ne doit pas y avoir de décrochage du niveau de recrutement entre premier degré et second degré au risque de voir la rémunération des deux corps se différencier ?

Qu'il n' y ait pas de corrélation immédiate entre rémunération et niveau de rémunération pour les fonctionnaires de catégorie A les exemples existent. Mais le passage en 2010 avait permis de payer les stagiaires au troisième échelon de la grille.

Quand le concours est passé sous Peillon en M1 les stagiaires ont été à nouveau payés au 1^{er} échelon et ont perdu 2500€ sur l'année. L'EE estime à juste titre que seul le rapport de force permettra d'améliorer les rémunérations des fonctionnaires mais nous aurions pu être plus convainquant en 2011 quand les candidats à l'agrégation et au CAPES/T étaient recrutés en M2 et faire valoir que la grille ne pouvait être différente puisque le corps des certifiés était maintenant recruté au même niveau que celui des agrégés. Il sera plus difficile d'argumenter en ce sens si un corps est recruté en licence et l'autre avec un master.

Formation des enseignants

L'investissement éducatif: contourner la question ou l'affronter ?

A la lecture des contributions de l'Ecole Emancipée (EE) sur le recrutement et la formation des enseignants (FDE), on relève divers points de débat ou de désaccord avec Unité et Action (UA), dont l'un, particulièrement étonnant, à la fin de <https://www.snes.edu/Contributions-Theme-2-Rennes-2018.html#9> quand EE souligne que son schéma de formation-recrutement « *est réaliste et (que) son coût ne serait pas forcément plus important qu'actuellement* ».

L'ennui c'est que pour que la FDE aille mieux, il est au contraire **impératif que l'Etat investisse davantage**. Les insuffisances actuelles de la FDE, les difficultés des formateurs, la souffrance hélas trop fréquente des stagiaires, tout cela vient justement de ce que depuis une quinzaine d'années l'Etat a réduit sa dépense d'Education par tête d'élève/étudiant, dans la FDE comme à tous les niveaux du système éducatif (*lycée Chatel, collègue2016, etc*). La diète sévère imposée à l'enseignement supérieur – FDE comprise, s'est accompagnée du transfert d'une part croissante du coût de la FDE, de l'État vers les formés, étudiants et stagiaires eux-mêmes.

Ce constat étant fait, si on ne prend pas pour boussole l'idée que, pour la FDE comme pour l'enseignement supérieur et scolaire, **c'est cette logique de désengagement de l'État qu'il faut inverser**, on part mal.

Rien que pour rétablir les Aides spécifiques aux candidats aux concours qui existaient encore en 2013, ce qui ne coûterait pas très cher, seulement +/- 30 M€ par an pour donner 2500€/an maxi à 12 000 candidats aux concours externes, la condition *sine qua non* est que l'Etat dépense davantage qu'aujourd'hui - *où plus aucune aide financière aux candidats aux concours n'existe parce qu'elles ont toutes été supprimées, ce qui renvoie les candidats à l'autofinancement donc aux petits boulots précaires*.

A fortiori, pour prérecruter il faudra que l'État dépense davantage qu'actuellement – avec un « *retour sur investissement* » ensuite sous forme de profs titulaires et bien formés, mais encore faut-il **commencer par investir**.

Vérifier le « *réalisme* » des revendications est un souci légitime. A titre indicatif 30M€ pour rétablir les Aides aux candidats aux concours externes c'est *peanuts* (0,0000005 % ?) par rapport aux 6 Mds€ par an du Crédit Impôt Recherche dont même la Cour des Comptes reconnaît que c'est une niche fiscale. A elle seule, en 2018 la réforme de l'ISF par Macron coûtera à l'Etat 3,2 Mds€, de quoi financer la création de dizaines de milliers d'emplois publics - par exemple et au hasard : quelques milliers d'emplois d'élèves-fonctionnaires prérecrutés c'est-à-dire payés pour étudier, afin de devenir des profs titulaires solidement formés.

Rétablir les Aides aux candidats aux concours et même de véritables prérecrutements est donc finançable sans mettre aucunement ni l'Etat, ni même les grandes fortunes, sur la paille.

Il n'y a par conséquent **aucune raison de s'autocensurer et de partir profil bas** en disant que promis-juré, on propose un schéma dont le « *coût ne serait pas forcément plus important qu'actuellement* ».

Parce qu'en revanche, si on admet d'entrée que « *le coût **ne doit pas forcément être plus important** qu'actuellement* », on se prépare des déconvenues, surtout face à Blanquer.

Un schéma satisfaisant de recrutement et de FDE est-il possible, **à dépense (de l'État) constante** par personne formée ?

Avancer le concours fin L3 et payer les stagiaires 2 ans au lieu d'1 seul actuellement, comme le propose l'EE, si c'est **à dépense (de l'Etat) constante** par personne formée, **cela implique nécessairement que les stagiaires soient mis à contribution d'une façon ou d'une autre** afin que pour l'État l'opération soit blanche.

Si le MEN employeur ne se « rattrape » pas aux dépens des stagiaires en baissant leur salaire « *puisque on les recrute 1 an plus tôt* » (argument de Peillon naguère), reste à les utiliser comme main d'oeuvre une fois recrutés : en responsabilité dès l'année de M1, puis avec éventuellement plus qu'un mi-temps en M2. Ce qui lamine d'avance toute possibilité de formation Master exigeante, et nous fait repartir dans un scénario où l'entrée dans le métier se fait dans la douleur (*non pas un an, mais deux*).

Soyons cohérents: dès lors qu'on tient à une FDE à la hauteur d'« *un métier de conception qui s'apprend* », il faut refuser que les stagiaires soient utilisés toujours davantage comme moyens d'enseignement. Les affecter **en surnombre** auprès d'un tuteur, voire auprès de plusieurs tuteurs successifs pour découvrir des contextes variés dans une logique de formation, oui. Mais les affecter en responsabilité là où il y a des trous à boucher, non. Quels que soient les trajectoires et les viviers d'origine, l'accès effectif à la FDE de chaque candidat-e et stagiaire est possible - moyennant des Aides, des prérecrutements et des décharges, ainsi qu'un solide réinvestissement de l'État dans les moyens et capacités d'accueil des ESPE et de l'enseignement supérieur. Il n'y a donc pas d'échappatoire : si l'on veut une meilleure FDE, l'État va devoir dépenser davantage. UA revendique une FDE exigeante sécurisée pour tous, et assume les conséquences de cette orientation. C'est ce combat-là, celui de l'investissement éducatif, qu'il faut mener.

Marianne Auxenfans UA Versailles

Assistants d'éducation : Priorité à l'emploi étudiant
SNES Rennes - U&A

Avant 2003, des personnels sous statut étudiant assuraient l'encadrement des élèves, les MI/SE qui étaient issus de familles populaires, souvent bénéficiaires de bourses. Ces emplois, bien adaptés à leur statut, permettaient de financer des études.

Depuis 2003, le cadre contractuel a modifié cette logique. Si l'emploi de personnel en formation est toujours recommandé par les textes, il est en diminution, parce que pénalisant pour les établissements. En effet, un personnel AED ne suivant pas d'étude exerce sur un temps de travail hebdomadaire de 41 h contre 36 h pour un-e étudiant-e. Ce différentiel de 5 heures s'explique par l'attribution d'un crédit formation (200 h annuel, soit 5 h hebdomadaire). Afin d'augmenter les moyens dont il dispose, un établissement peut donc avoir intérêt à privilégier le recrutement d'un personnel ne poursuivant pas d'études.

Ce cadre contractuel est également peu favorable à la poursuite d'étude, le nombre d'heures de travail hebdomadaires étant peu compatible avec un cursus universitaire.

Afin de favoriser l'emploi étudiant, la création d'un nouveau droit est nécessaire. En lieu et place du crédit formation, l'octroi automatique d'une « décharge d'étude » de 13 h hebdomadaire viendrait en déduction du temps de service hebdomadaire de 41 h. Le temps de service effectif serait ainsi ramené à 28 h par semaine, identique à celui des ex-surveillant·e·s d'externat (les ex-SE).

Afin d'inciter les établissements à recourir à l'embauche de personnel étudiant, majorer leur dotation est également nécessaire. La compensation pourrait même être supérieure à 13 h pour être véritablement incitative. Le SNES propose 15 h ce qui permettrait d'atteindre 43 h de dotation effective pour l'établissement.

Par ailleurs, nous réaffirmons nos mandats antérieurs :

Création d'un statut protecteur pour les « AED »,

Un temps de travail hebdomadaire (abandon du recours à l'annualisation)

Une embauche par les services académiques ou départementaux

Une reconnaissance des acquis par le biais de la VAE

Dans l'immédiat :

Nous revendiquons l'attribution d'une dotation correspondant aux remplacements effectifs des absences de droits.

Nous exigeons le respect des droits existants (crédit formation, autorisation d'absence pour examen, temps de travail hebdomadaire...) et la diminution des délais administratifs à l'entrée et à la sortie des contrats (mise en paiement, pièces à fournir à pôle emploi...)

Catherine Flant - Françoise Gibert - Pierre-Yves Moré
SNES Rennes U&A

Section académique de Rouen.

Contribution signée par les élu.e.s UA de la CAA de Rouen.

Quelle organisation de l'établissement pour faire vivre l'autonomie des équipes ?

La mise en place des pratiques néo-managériales détruit peu à peu les solidarités professionnelles dans les établissements. L'autonomie de l'EPLE est trop souvent dévoyée en une autonomie de décision du chef d'établissement, renvoyant aux oubliettes le fonctionnement démocratique des CA et la liberté pédagogique des enseignants.

Les derniers congrès font ces constats et rappellent l'attachement du SNES-FSU aux prérogatives du CA et à la liberté pédagogique de chacun.

Nous ne pouvons pas en rester à la situation actuelle et il nous semble nécessaire d'aller plus loin et de proposer un nouveau fonctionnement plus démocratique de l'établissement, en mettant en avant des propositions alternatives concrètes pour permettre le débat.

Les mandats de congrès sont nombreux à proposer des pistes immédiates retirant aux CE une partie de leur pouvoir d'intervention dans la politique pédagogique de l'établissement. Ainsi, à Grenoble, ont été rappelés les éléments suivants :

la lettre de mission du CE doit être rendue publique.

les équilibres initiaux entre le CE, le CA et les personnels d'enseignement et d'éducation doivent être rétablis.

l'appropriation et le contrôle du travail d'enseignement par des hiérarchies intermédiaires doivent être combattus.

le Conseil Pédagogique tel qu'il existe doit disparaître.

Mais d'autres questions sont restées en suspens.

En premier lieu, les missions, le recrutement et la nomination du chef d'établissement sont à revoir. Il doit perdre les pouvoirs prépondérants et ne plus pouvoir intervenir dans les décisions pédagogiques de l'établissement. Cela permettrait de redonner de l'autonomie aux équipes pédagogiques.

Ainsi, nous réclamons que le chef d'établissement en tant que représentant de l'Etat :

- n'ait plus à veiller au bon déroulement des enseignements et du contrôle des connaissances des élèves. Les corps d'inspection, extérieurs à l'établissement, sont aptes à le faire.
- n'ait plus de poids hiérarchique sur les agents en lien avec le déroulement de carrière.
- n'ait plus de relation hiérarchique avec les échelons supérieurs (DSDEN et Rectorat) en terme de résultats et d'indicateurs de réussite.

De plus, le chef d'établissement en tant qu'organe exécutif de l'établissement :

ne doit plus avoir autorité sur les personnels n'ayant pas le statut de fonctionnaire, conformément à nos mandats d'un statut pérenne pour tous les personnels intervenant dans l'établissement.

ne doit plus présider les différentes instances de l'EPLE, y compris le CA.

ne doit plus pouvoir prendre de décision contraire à l'avis du CA en ce qui concerne l'arrêt de l'emploi des dotations en heure. En cas de désaccord, l'arbitrage doit être renvoyé aux échelons supérieurs.

ne doit plus désigner les membres du Conseil pédagogique.

Dans un second temps, à partir de ces constats, nous proposons une nouvelle organisation de la direction des EPLE, basée sur une direction bicéphale exercée d'une part, par un personnel administratif, responsable du cadre légal de fonctionnement de l'établissement, représentant de l'Etat, garant de la sécurité notamment, et d'autre part, par un personnel élu au sein des personnels de l'établissement, en charge de la coordination pédagogique de l'établissement, pour un mandat dont la durée est à déterminer.

Chacun des deux auraient en charge de mener et d'organiser la concertation et le débat au sein de l'équipe des personnels de l'EPLE, de mettre en application les décisions prises collectivement et des relations avec les parents. Un personnel administratif gestionnaire serait affecté auprès de ce binôme de direction.

Le CA de l'EPLE verrait ses prérogatives délivrées des tentatives managériales du CE et serait le lieu des prises de décisions démocratiques par l'ensemble des acteurs de l'EPLE. Le binôme de direction et le gestionnaire n'auraient pas droit de vote. Les affaires courantes pourraient être réglées par une émanation du CA (conseil restreint de coordination par exemple).

Pour les décisions qui ont une incidence sur l'ensemble de l'établissement et sur sa politique éducative (DHG, projet pédagogique, voyages et sorties, budget...), une assemblée plénière des personnels serait réunie pour émettre un avis soumis au vote du CA.

Dans ce nouveau mode de fonctionnement de l'EPLE plus démocratique et respectueux des personnels et des missions de service public, il est évident que le cadre national fixé par l'Etat (horaires et programmes d'enseignement, statuts et ORS des personnels) devra être renforcé afin d'éviter la mise en concurrence des établissements entre eux. De plus, la question du temps de service et de concertation reste posée. Notre mandat de 15h + 3 peut s'insérer dans cette proposition.

Enfin, dans ce cadre rénové de fonctionnement de l'EPLE, seraient supprimés le conseil pédagogique, les conseils de cycle et le conseil école-collège.

Les élu.e.s UA de la CAA de Rouen.