

SEPTEMBRE 2019 • n° 111

*Vents forts*  
**POUR LA  
VOIE PRO**

*Horizon bouché*  
**POUR LES  
SALAIRES**

*Sale temps*  
**POUR LES  
RETRAITES**

**RENTREE 2019 : RÉPLIQUER À BLANQUER !**

**LE SNUEP-FSU**  
**PLUS QUE JAMAIS À VOS CÔTÉS**

**GRILLES HORAIRES, NOUVEAUX PROGRAMMES,  
CO-INTERVENTION, FAMILLES DE MÉTIERS,  
CHEF-D'ŒUVRE, MIXAGE DES PUBLICS...**

**UNE RÉFORME QUI DÉSORGANISE NOTRE TRAVAIL  
ET DÉGRADE LES PARCOURS SCOLAIRES ET  
PROFESSIONNELS DES JEUNES !**

RISQUES PSYCHO-SOCIAUX  
**CHSCTM SAISI  
SUR LA VOIE PRO**

P.6

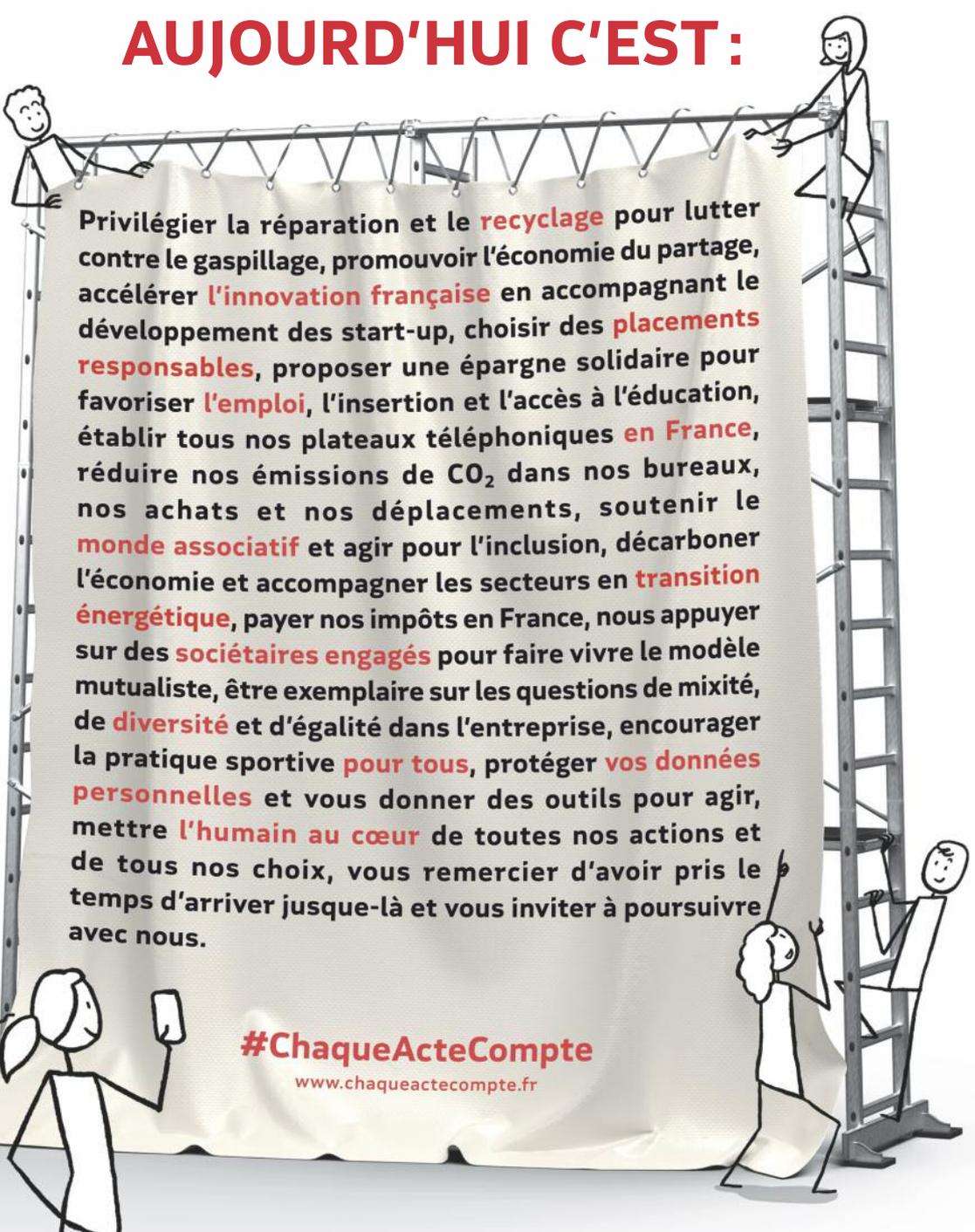
FORMATION INITIALE  
**ALOURDISSEMENT  
EN VUE**

DOSSIER P.8

REFONTE DE L'ORIENTATION  
**RAPPORT CHARVET : UNE  
CONCEPTION LIBÉRALE  
DE L'ORIENTATION**

ENTRETIEN P.15

# POUR FAIRE COURT, ÊTRE ASSUREUR MILITANT AUJOURD'HUI C'EST :



Privilégier la réparation et le **recyclage** pour lutter contre le gaspillage, promouvoir l'économie du partage, accélérer **l'innovation française** en accompagnant le développement des start-up, choisir des **placements responsables**, proposer une épargne solidaire pour favoriser **l'emploi**, l'insertion et l'accès à l'éducation, établir tous nos plateaux téléphoniques **en France**, réduire nos émissions de CO<sub>2</sub> dans nos bureaux, nos achats et nos déplacements, soutenir le **monde associatif** et agir pour l'inclusion, décarboner l'économie et accompagner les secteurs en **transition énergétique**, payer nos impôts en France, nous appuyer sur des **sociétaires engagés** pour faire vivre le modèle mutualiste, être exemplaire sur les questions de mixité, de **diversité** et d'égalité dans l'entreprise, encourager la pratique sportive **pour tous**, protéger **vos données personnelles** et vous donner des outils pour agir, mettre **l'humain au cœur** de toutes nos actions et de tous nos choix, vous remercier d'avoir pris le temps d'arriver jusque-là et vous inviter à poursuivre avec nous.

**#ChaqueActeCompte**

[www.chaqueactecompte.fr](http://www.chaqueactecompte.fr)



**MAIF**

assureur militant

## SOMMAIRE

## ACTUALITÉS ..... P4 À 5

Rendez-vous salarial /  
Orientation / Gestion  
administration / École inclusive

## MÉTIERS ..... P6 À 7

Risques psycho-sociaux au  
CHSCTM / Rendez-vous de  
carrière / Attention aux états  
VS / CPE, ce fainéant qui  
s'ignore !

## DOSSIER ..... P8 À 11

Formation des enseignant-es :  
alourdissement et baisse  
d'attractivité en vue

## GRAND ANGLE ... P12 À 13

Violences faites aux femmes /  
Service national universel /  
Paix et désarmement /  
Le micro-travail

POLITIQUES  
ÉDUCATIVES ..... P14

Bac pro SPVL / Évaluation du  
chef-d'œuvre / CPC /  
Certification en CAP

## ENTRETIEN ..... P15

Frédérique Pénavaire et  
Géraldine Duriez - Rapport  
Charvet : une conception  
libérale de l'orientation



38 rue Eugène Oudin  
75013 PARIS

Tél. : 01 45 65 02 56

[snuép.national@wanadoo.fr](mailto:snuép.national@wanadoo.fr)

[www.snuép.fr](http://www.snuép.fr)

## Directeur de la publication :

Axel Benoist

## Collaboratif : Frédéric Allègre,

Patrick Bernard,

Marie-Caroline Guérin, Isabelle  
Lauffenburger, Paul Lebouc.

Crédits photo : Charb, M.-C.

Guérin, I. Lauffenburger, 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](mailto:poitevin@comdhabitude.fr)

## Imprimerie :

Compedit Beauregard

ZI Beauregard BP39

61600 La Ferté Macé

Encarts : Supplément N°1,  
affiche et bulletin de pré-adhésion

## ATTAQUES DU GOUVERNEMENT SUR TOUS LES FRONTS

# NOUS BATTRE COLLECTIVEMENT POUR NOTRE MÉTIER ET LA VOIE PRO



L'année scolaire débute avec l'application de la réforme de la voie professionnelle et de la loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* que chacun-e d'entre nous subit dans son établissement. Face à la désorganisation, à la surcharge de travail, aux injonctions de notre hiérarchie, aux suppressions de postes, et à la réforme des retraites qui s'annonce, ne nous résignons pas. Plus que jamais, nous devons nous réunir lors d'heures d'informations syndicales ou d'assemblées générales pour décider ensemble des moyens à mettre en œuvre pour ne pas

laisser faire le gouvernement. Nous refusons de payer cette année les conséquences des objectifs rétrogrades du ministre Blanquer pour les élèves de la voie professionnelle d'autant que la facture va s'aggraver lors des deux prochaines années. Ne nous décourageons pas ! Ensemble, refusons d'être dépossédés de notre métier et des valeurs d'égalité que nous portons pour l'école de la République et nos élèves.

Diminution des horaires élèves en enseignement général comme en enseignement professionnel, mise en place de dispositifs imposés qui dégradent nos conditions de travail, mixité des publics avec l'obligation d'accueillir dans nos classes des apprentis, suppression de sections, imposition possible d'une deuxième heure supplémentaire, refus de revaloriser notre profession en maintenant le gel de la valeur du point d'indice, refus de rattraper le pouvoir d'achat perdu depuis plus de 20 ans, refus d'un véritable investissement dans la formation initiale et continue des enseignant-es, projet de réforme des retraites qui va encore pénaliser très fortement les enseignant-es...

« ENSEMBLE, REFUSONS D'ÊTRE  
DÉPOSSÉDÉ-ES DE NOTRE MÉTIER  
ET DES VALEURS D'ÉGALITÉ QUE  
NOUS PORTONS POUR L'ÉCOLE DE  
LA RÉPUBLIQUE ET NOS ÉLÈVES. »

Si le gouvernement suit le rapport de J.-P. Delevoye, le régime de retraites par points sera instauré. L'âge de départ sans décote sera repoussé à 64 ans, la pension ne sera plus calculée sur les 6 derniers mois dans la Fonction publique et le montant des pensions subira une baisse importante. Avec la FSU, le SNUEP s'opposera à toute régression pour les agent-es.

Ce déluge de mesures attaquant l'avenir des élèves, notre statut, nos conditions de travail et notre quotidien personnel s'apparente à un véritable inventaire à la Prévert. Malgré les tentatives du ministre Blanquer pour manipuler l'opinion publique, les enseignant-es ne sont pas dupes et les mobilisations ont déjà révélé l'opposition à ses réformes et à son projet pour l'École. Pour renforcer notre engagement auprès des élèves, restons unis face à un ministère qui méprise les revendications des professionnels de l'Éducation nationale que nous sommes.

**Dès à présent, renouvez votre confiance au SNUEP-FSU, adhérez et faites adhérer. Ensemble et mobilisé-es, nous serons plus fort-es pour défendre nos métiers et permettre aux jeunes des LP, SEP, SEGPA et EREA de se construire un avenir scolaire, professionnel et personnel riche et émancipateur.**

SÉVERINE BRELOT

Co-secretaire nationale

# INTOX ET GRANDE IMPOSTURE

Fonction publique

**L'augmentation  
des salaires,  
c'est prioritaire !**



**ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN**

« BLANQUER DIT ESTIMER NOTRE TRAVAIL DE PLP. J'ATTENDS TOUJOURS UNE AUGMENTATION CONSÉQUENTE DE MON SALAIRE, EN DEHORS D'UN CHANGEMENT D'ÉCHELON. 20 H DE COURS PAR SEMAINE, PRÉPARATIONS, CORRECTIONS, ACCOMPAGNEMENTS, PROJETS... MON MÉRITE EST LÀ COMME POUR MES COLLÈGUES DU LYCÉE. POURTANT J'AI DES DIFFICULTÉS EN FIN DE MOIS, JE ME SENS PAUPÉRISÉE. »

**Carole T.**  
PLP STMS à Toulon

**Le 2 juillet dernier, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, réunissait les organisations syndicales pour le rendez-vous salarial annuel. Un rendez-vous manqué puisqu'aucune proposition concrète n'y a été faite.**

Le secrétaire d'État s'est contenté d'acter des dispositifs déjà prévus : la reconduction de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) pour les agent-es non augmentés-es depuis 5 années consécutives et la mise en œuvre des dernières mesures du protocole PPCR.

Le gouvernement veut réévaluer une dernière fois l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, l'IC-CSG, en 2020, seulement si elle est favorable à l'agent-e, ce qui ne constitue en aucun cas une augmentation. Ceci évitera seulement une perte salariale pour les agent-es, qui ver-

ront tout de même leur salaire mensuel diminuer avec l'augmentation du taux de prélèvement des pensions au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Par contre, les revendications syndicales comme le dégel du point d'indice, la suppression du jour de carence ne sont pas entendues. Le secrétaire d'État a annoncé quelques mesurées symboliques, comme l'augmentation d'environ 2 € du prix du repas lors de déplacements. Les seules mesures positives sont la revalorisation du

CESU (chèque emploi service universel) de 5 % et la création d'une nouvelle tranche permettant à un plus grand nombre d'y accéder.

## MÉPRISANT MÉRITE

L'annonce la plus inquiétante reste la confirmation de la rémunération au mérite collectif ou individuel. Une fois de plus l'opposition et la concurrence entre agent-es sont favorisées, mettant ainsi à mal toute notion de service public, puisque la mission des fonctionnaires est un travail collectif pour l'intérêt général. Le gouvernement poursuit sa politique libérale et méprisante vis-à-vis des fonctionnaires. Sans prendre la mesure de l'exaspération de ses agent-es, il accentue le manque de reconnaissance envers leur travail pour la collectivité. La mise en place de ce type de rémunération sera discutée dès l'automne.

« LE GOUVERNEMENT  
POURSUIT SA POLITIQUE  
LIBÉRALE ET  
MÉPRISANTE VIS-À-VIS  
DES FONCTIONNAIRES. »

Le SNUEP-FSU s'opposera à toute forme de rémunération au mérite et revendique le dégel de la valeur du point d'indice, l'augmentation immédiate de 60 points d'indice pour rattraper la perte de pouvoir d'achat de ces dernières années et l'accès à la pondération. ■

**Pascal MICHELON**

## ORIENTATION : LA FIN D'UN SERVICE PUBLIC

Le rapport Charvet<sup>1</sup> sur l'orientation préconise une plus grande implication de la communauté éducative et surtout des régions.

Or, le transfert aux régions de certaines compétences sur l'orientation, qui s'accompagne de la réduction du nombre de CIO et de la redéfinition des missions des PsyEN, réduirait l'orientation à un outil de tri des élèves, dès le collège, en fonction des besoins du moment en emplois, niant ainsi leurs choix individuels.

La création de référents orientation dans les lycées alourdira le travail des PLP et CPE, qui de plus n'ont pas les compétences des PsyEN.

Selon le SNUEP-FSU, pour que l'orientation scolaire fonctionne, il faudrait plutôt augmenter le nombre de PsyEN en établissement scolaire et diversifier l'offre de formation.

1 - Voir l'entretien p15.

GESTION ADMINISTRATION

## Des progrès mais un plan de suppressions maintenu

Depuis la création du bac pro GA, le SNUEP-FSU exige une révision complète de ses contenus et de sa certification. La mobilisation des collègues et nos interventions ont permis quelques mesures, restées toutefois insuffisantes pour redonner du sens à cette filière. Le ministère a enfin accédé à notre demande et un nouveau baccalauréat verra le jour à la rentrée 2020. Si la dénomination AGO (Administration et gestion des organisations) nous laisse perplexes, le retour d'un peu de comptabilité, la fin du passeport professionnel et des fiches Cerise vont dans le bon sens. Persistent néanmoins des éléments inquiétants : entrée massive du numérique dans les référen-

tiels et coloration de nombreuses sections. Ces colorations, présentées comme des sortes d'options (médico-social, immobilier, bois...), exigent un travail colossal des équipes. Le SNUEP-FSU rappelle qu'en aucun cas les corps d'inspection ne peuvent les imposer aux établissements. Entrer dans ce dispositif ne peut se faire que sur la base du volontariat. Le ministère a même confirmé qu'elles ne garantiront en rien la pérennité des sections dont la moitié disparaîtront d'ici 2022. Ces colorations, non inscrites sur les diplômes, n'auront aucune valeur aux yeux des entreprises qui recrutent nos élèves. ■

Sigrid GÉRARDIN



LA SEGPA

### Dans l'œil du cyclone Blanquer ?

LE RAPPORT DE L'INSPECTION GÉNÉRALE PUBLIÉ EN JANVIER ET LES SITUATIONS VÉCUES DANS CERTAINES ACADÉMIES (CF. JOURNAL N° 110) LÉGITIMENT DES CRAINTES IMPORTANTES QUANT À L'AVENIR DE L'ENSEIGNEMENT ADAPTÉ.

PROTOCOLE D'ACCOMPAGNEMENT GA

## Une mise en œuvre souvent freinée

Un premier bilan d'étape du protocole d'accompagnement a eu lieu en juin dernier. Malgré la présence des services de la DGRH et de la Dgesco, on peut déplorer l'absence de données sur l'évolution des cartes de formations et sur les mesures de carte scolaire qui concerneront à brève et moyenne échéance les sections GA. Ces données sont indispensables pour mesurer le réel impact sur les personnels de la diminution des capacités d'accueil. Concernant la mise en œuvre du protocole, si l'administration en fait un constat positif, le SNUEP-FSU déplore que l'engagement de ne confier les entretiens qu'à des personnels des ressources humaines

n'ait pas été tenu. En effet, ces entretiens sont très souvent laissés à charge d'IEN et de chef-fes d'établissement trop impliqués pour avoir un œil objectif sur les situations individuelles. Le SNUEP-FSU est aussi intervenu à deux reprises pour dénoncer le blocage des détachements, dans le corps des professeur-es des écoles puis dans celui des certifié-es. Ces détachements seront dorénavant possibles même sans qu'une licence ne soit détenue. Un prochain bilan aura lieu en novembre. ■

Bérénice COURTIN



## ÉCOLE INCLUSIVE CHANGEMENT DE LOGIQUE

La concertation sur l'école inclusive a mobilisé nombre d'AESH, de parents d'élèves, d'associations, de représentant-es du personnel. L'attente est forte et les marges de progrès sont grandes. La circulaire du 6 juin 2019 crée, dans chaque département et académie, un service public de l'école inclusive qui aura pour mission la gestion des AESH. Des Pôles inclusifs d'accompagnement localisé (PIAL) sont annoncés dans 250 LP avec ULIS sous l'autorité d'un-e chef-fe d'établissement et d'un-e IEN. Désormais, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées notifie un accompagnement et l'Éducation nationale se charge de la gestion de celui-ci. Nous passons d'une logique d'accompagnement à une logique de gestion.

Cette nouvelle gestion qui mutualise les accompagnant-es peine à cacher la volonté du ministère de pallier la crise de recrutement des AESH. En réponse à des conditions de travail déplorables, il répond par une dégradation encore plus forte ! Pour les enseignant-es, la charge de travail qu'implique la gestion en classe des élèves à besoins éducatifs particuliers, déjà assumée, devient obligatoire... mais sans contrepartie ! Pire, la prise en compte de ces élèves sera abordée lors des rendez-vous de carrière. La formation se fera en ligne et donc sur le temps personnel, à l'aide de ressources proposées par les académies. Cela confirme la politique de Blanquer sur la formation. Le temps de concertation avec les parents et équipes pluridisciplinaires n'est pas reconnu pour les PLP alors qu'il l'est pour les enseignant-es du 1<sup>er</sup> degré. En somme, avec cette circulaire, il est demandé aux AESH et enseignant-es de faire des progrès, en réduisant les dépenses pour obéir à une logique technocratique et inégalitaire. ■

Rafikha BETTAYEB

# LE CHSCTM SAISI SUR LES IMPACTS DE LA RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

**Le 5 septembre, le SNUEP-FSU alertait le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) sur les risques psycho-sociaux (RPS) que pourrait engendrer la réforme de la voie professionnelle et la transformation de la filière Gestion administration. Quels sont ces risques ?**

Les RPS sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental ». Le protocole d'accord sur la prévention des RPS définit 6 dimensions d'analyse à partir desquelles le SNUEP-FSU est intervenu sur les dispositifs de la réforme.

→ **La 1<sup>re</sup> dimension concerne les exigences du travail** (quantité, durée, complexité) et la conciliation vie professionnelle/vie personnelle. Le SNUEP-FSU a évoqué, entre autres la co-intervention qui nécessite une lourde appropriation, pour les enseignant-es des matières générales, d'un nombre important de référentiels professionnels et, pour tou-tes, un temps de concertation et de préparation très lourd.

→ **La 2<sup>e</sup> dimension porte sur les exigences de maîtrise des émotions**, en contact du public, face aux tensions. Le SNUEP-FSU s'est appuyé sur l'exemple du mixage des publics, où les PLP n'ont pas d'autorité règlementaire sur les apprenti-es mais aussi sur celui des familles de métiers où le flou des enseignements pourrait être source de démotivation des élèves et de tension avec leurs enseignant-es.

→ **Pour la dimension n° 3, portant sur les marges de manœuvre et la formation des personnels**, le SNUEP-FSU est intervenu contre les injonctions venant de toutes les autorités hiérarchiques, sans concertation ni vraie formation, pour la mise en œuvre des dispositifs de la réforme, y compris des nouveaux programmes.



→ **Dans la dimension n° 4 sont traités les rapports sociaux au travail** (coopération entre pairs, soutien de la hiérarchie, du public...) et l'utilité du travail. Face à l'investissement demandé pour mettre en place les familles de métiers

et au leurre qu'elles représentent auprès des élèves, ce sentiment d'utilité va vite s'atténuer. Quant au soutien de la hiérarchie, c'est plutôt sous forme de pression pour la réalisation des chefs-d'œuvre qu'il s'exercera. Et la coopération entre pairs, forcée par la co-intervention, pourrait bien se détériorer.

→ **Pour la dimension n° 5 sur les conflits de valeur**, le SNUEP-FSU a encore cité le chef-d'œuvre, intimement lié aux anciennes pratiques du compagnonnage, mode de formation très sélectif, aux antipodes des principes du service public auxquels les PLP sont attaché-es.

→ **La dimension n° 6 portant sur l'insécurité socio-économique**, le SNUEP-FSU s'est appuyé sur l'évolution proposée à la filière GA. L'actuel plan social qui y est mené, avec suppressions de postes et pressions multiples, est caractéristique de ce qui doit être dénoncé fermement en CHSCTM.

Après cet exposé du SNUEP-FSU, le CHSCTM s'est prononcé contre la mise en place de la réforme et les évolutions prévues sur la filière GA. ■

Franck FERAS

## LE CHSCTM RECADRÉ PAR LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE ?

Pour l'Éducation nationale, la DGRH définit la politique de santé, de bien-être et de sécurité au travail en concertation avec les représentant-es du personnel dans le cadre du CHSCT, compétent pour les questions concernant l'ensemble des services centraux et déconcentrés du ministère. Le CHSCTM contribue à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail des personnels.

Le gouvernement prévoit de diluer le CHSCTM dans le comité technique ministériel, pour atténuer ses prérogatives, au détriment des personnels.

RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE

## Contestez votre avis !

Si vous avez eu un rendez-vous de carrière durant l'année 2018-2019, vous avez pu prendre connaissance du compte-rendu des évaluateurs au mois de juin et vous avez disposé de 3 semaines pour faire d'éventuelles observations. Dans les 15 jours qui suivent la rentrée, vous devez être destinataire via I-Prof, votre mail académique et l'application SIAE, de l'appréciation finale.

Vous disposerez alors de 30 jours francs à partir de la date d'émission de la notification pour faire un recours auprès du recteur/de la rectrice qui, à son tour, aura un mois pour vous répondre. Attention : une absence de réponse équivaut à un refus ! Dans ce cas, vous avez à

nouveau un délai d'un mois pour saisir la CAPA d'une demande de révision.

Cette appréciation est importante pour l'obtention d'une accélération de carrière et pour l'accès à la hors-classe pour les 9<sup>e</sup> échelon. C'est pourquoi, même si la procédure est fastidieuse, nous vous invitons à contester dès lors que vous n'avez pas obtenu l'appréciation « Excellent ». Faites-vous aider dans vos démarches par vos élu-es SNUEP-FSU.

Le SNUEP-FSU dénonce la complexité de cette procédure, qui ne vise qu'à freiner les contestations, et continue de revendiquer une progression de carrière déconnectée de l'évaluation et de toute notion de mérite. ■

Andrée RUGGIERO

### LE SAVIEZ-VOUS ?

UN ARRÊTÉ PARU LE 6 JUILLET DERNIER RÉDUIT LES DÉLAIS POUR NOTIFIER LA DATE DES ENTRETIENS DU RENDEZ-VOUS DE CARRIÈRE (D'UN MOIS À 15 JOURS) ET POUR FORMULER SES OBSERVATIONS SUR LE COMPTE-RENDU (DE 3 À 2 SEMAINES).

CO-INTERVENTION ET CHEF-D'ŒUVRE

## Faire respecter ses droits

La rentrée 2019 sera marquée par la mise en place forcée de la réforme de la voie pro avec la co-intervention en 2<sup>de</sup> bac pro et CAP, ainsi que le chef-d'œuvre en CAP. Dans les nouvelles grilles horaires, ces enseignements sont bien distincts des autres. Il ne faut pas oublier que le service des enseignant-es est hebdomadaire, donc les heures de co-intervention ou de chef-d'œuvre doivent l'être aussi. Nous ne sommes pas annualisé-es !

Par conséquent, ces heures d'enseignement doivent apparaître distinctement sur les VS (ventilations de service).

Ces horaires hebdomadaires ne doivent en aucun cas être financés par des HSE (moins bien payées que les HSA) mais doivent obligatoirement apparaître dans le décompte des heures hebdomadaires



de service des enseignant-es.

Si ce n'est pas le cas, ne signez pas votre VS et demandez à votre chef-fe d'établissement de le refaire en faisant correctement apparaître les heures de co-intervention et/ou de chef-d'œuvre en indiquant la classe concernée. N'acceptez aucun paiement de ces heures en HSE ! ■

Frédéric ALLÈGRE

## CPE, CE FAINÉANT QUI S'IGNORE !

Depuis 1970, chaque CPE se bat pour faire reconnaître son identité dans l'équipe pédagogique et son rôle éminemment éducatif. Impliqué au quotidien dans le suivi des élèves, il est en contact permanent avec les enseignant-es, parents, personnels de direction, gestionnaires, documentalistes, infirmières, PsyEN, assistantes sociales et autres partenaires extérieurs. Il/Elle est sur tous les fronts, concerné-e par le climat scolaire, la politique éducative, l'organisation de la vie lycéenne, les élections des délégué-es...

Le SNUEP-FSU s'est toujours opposé aux multiples tentatives ministérielles de détourner la fonction vers des fonctions managériales et a participé avec le SNES-FSU à tous les travaux d'écriture du référentiel de compétences de 2013 et de réécriture de la circulaire de missions de 2015. Il aura fallu 35 ans pour obtenir des indemnités pour des missions particulières qui ont été réalisées pendant des décennies « gratuitement » et qui sont encore souvent non rémunérées pour la majorité des 13 000 CPE !

L'inspection générale des finances a récemment pointé du doigt les CPE qui ne feraient pas leurs 1607 h. Quelle trouvaille ! En 2002, l'action syndicale avait permis d'obtenir un aménagement et une réduction du temps de travail. Quoi de plus normal pour un corps qui ne peut bénéficier d'aucune heure supplémentaire ! Ainsi, comme précisé en 2002 par le recteur de Créteil, « le service des CPE doit être organisé selon un emploi du temps de 35 heures. Cet horaire couvre l'ensemble des activités que les CPE sont amenés à exercer dans le cadre de leur mission. »

Le SNUEP-FSU s'oppose à toutes les attaques des statuts et dénonce cette volonté injustifiée d'augmentation du temps de travail. Il réclame au contraire une véritable revalorisation salariale. ■

Patrice MENDY

# ALOURDISSEMENT ET BAISSSE D'ATTRACTIVITÉ EN VUE

## La vie rêvée des jeunes profs

« LE CHANGEMENT DE PLACE DU CONCOURS NE CONTRIBUERA EN RIEN À RÉSOUDRE LA CRISE DU RECRUTEMENT ET, AU CONTRAIRE, RISQUE DE L'AGGRAVER. »



À la rentrée 2018, un vaste chantier concernant la formation des enseignant·es et leur recrutement a été initié par les services du ministère. Mais les bases sur lesquelles reposait le travail mené ont été bouleversées par le projet de loi *Pour une école de la confiance* et par l'annonce en janvier du ministre Blanquer, par voie de presse et sans concertation, de sa volonté de changer la place du concours pour le positionner en Master 2 à compter de la session 2022.

## MASTER CHANGÉ

Parmi les nombreux chantiers ouverts autour de la question de la formation, celui sur le référentiel des masters Meef n'est pas celui qui a le plus retenu l'attention. Créés en même temps que les Espé en 2013, les masters Meef et la rédaction de leur premier référentiel avaient déjà fait l'objet de longs débats ; leur réouverture a suscité une certaine incompréhension. Le nouveau référentiel apporte un certain nombre de changements significatifs qui entérinent le projet du ministre pour la formation des enseignant-es. L'arrêté publié au J.O. le 7 juillet dernier définit la formation en 2<sup>e</sup> année de master par une alternance entre les cours en Espé et des stages en classe. Ces derniers contribuent à véhiculer l'idée que le métier d'enseignant-e s'apprend d'abord sur le terrain, reléguant au second plan l'importance de l'aspect universitaire de la formation. Le SNUEP-FSU défend l'idée d'un métier de concepteur, qui s'appuie sur une maîtrise disciplinaire et des savoirs pour enseigner.

## PLACE DU CONCOURS

Accessible après une L3 jusqu'en 2009, la masterisation a entraîné un glissement du concours en master 2 puis, après l'élection de François Hollande, en master 1.

Si tout le monde s'accorde à dire que le concours en master 1 pose problème en raison de la charge de travail imposée au/à la lauréat-e lors de l'année de stage, pour le SNUEP et les autres syndicats de la FSU, cela est en grande partie dû au fait que les stagiaires sont considéré-es comme des moyens d'enseignement. Pendant leur année de stage, on leur impose des classes en responsabilité pour un service à mi-temps alors même qu'ils-elles doivent suivre la formation en Espé et obtenir la double validation de leur année de master et de stage.

Si la solution d'un concours en L3 a pu être avancée par certain-es, elle ne résout pas la difficulté de placer un concours en même temps qu'une année universitaire (ce qui n'était pas le cas avant la masterisation) et elle rendrait nécessaire un stage sur 2 années pour assurer la validation d'un master à l'issue de la formation. Mais le ministre Blanquer a choisi d'éviter tout débat et a

imposé le placement du concours en fin de master 2.

Au regard de l'organisation que pourra avoir, selon les premiers éléments annoncés, l'année de master 2, l'alibi d'alléger l'année du concours ne tient pas longtemps la route. En effet, dans la continuité de la pré-professionnalisation des AED mise en place à cette rentrée, il est question que les candidat-es puissent se voir imposer un tiers-temps de contractuel-le en responsabilité, face à des classes d'un bout à l'autre de l'année. L'étudiant-e devra donc, la même année, suivre sa formation, obtenir son master, préparer son concours et enseigner (si on ne parle que des seul-es candidat-es aux concours enseignants) ! On peut douter que les conditions soient réunies pour réussir et même, avant cela, attirer les étudiant-es dans ces filières ! La crainte d'un tarissement des viviers de candidat-es est réelle, d'une part par l'obligation d'une année de formation supplémentaire avant le passage du concours et d'autre part du fait de l'organisation lourde de l'année de stage. Pour le SNUEP-FSU, le changement de place du concours, qui plus est dans ces conditions, ne contribuera en rien à résoudre la crise du recrutement et, au contraire, risque de l'aggraver.

## MODALITÉS DE FORMATION

Les premières annonces concernant l'organisation de l'année de stage sont elles aussi inquiétantes. Deux modalités différentes pourraient être proposées selon le master d'origine, Meef ou disciplinaire.

suite p. 10 ■■■



## NOUVELLE ÉPREUVE D'ADMISSION



© M.-C. Guérin

Le SNUEP-FSU est attaché aux concours de la Fonction publique qui sont le garant d'un recrutement objectif et exempt de toute discrimination. À ce titre, il s'inquiète tout particulièrement de la volonté du ministère d'instaurer une épreuve d'admission aux concours, de type entretien de motivation.

Si cet entretien est présenté comme une manière d'humaniser les concours de l'Éducation nationale et un moyen de se prémunir des défections de futur-es lauréat-es pour lesquelles on n'avait jusqu'à présent jamais vérifié que leur vision du métier était en adéquation avec la réalité du terrain, on peut y voir une autre utilité moins avouable. En effet, ce type d'épreuve, qui pourrait voir intervenir des personnels des ressources humaines dans les jurys, intégrerait de la subjectivité dans le recrutement. Les candidat-es seraient en situation de devoir montrer l'assimilation de certains attendus de l'administration et d'une potentielle « docilité » au regard de ce qui est exprimé dans l'article 1 de la loi *Pour une école de la confiance*, parue le 4 juillet dernier. Cette capacité à « rester dans le rang » pourrait être regardée au vu du parcours relaté par le ou la candidat-e pour qui la tentation serait grande d'exprimer un argumentaire formaté et probablement dénué de la moindre critique à l'égard du système. Ce formatage serait d'autant plus grand s'il est véhiculé lors de la formation à l'Espé. ■



En effet, puisque les lauréat-es issues d'un master Meef seront considérées comme ayant de l'expérience professionnelle, on pourra donc diminuer leur temps de formation et les placer à temps plein ou presque face aux élèves ! Les lauréat-es diplômé-es d'un master disciplinaire resteraient positionné-es sur l'alternance actuelle avec un demi-service face aux élèves.

L'idée de continuum de formation ou formation continuée se traduirait par une formation étendue aux 3 premières années d'exercice et qui s'appuierait davantage sur des professeur-es de terrain. Si l'idée d'ouvrir davantage les équipes de formateurs peut sembler séduisante, elle n'est pas sans soulever un certain nombre de craintes. La première est celle de la désignation d'enseignant-es conformes aux volontés de l'autorité hiérarchique. Une nouvelle fois, cela met en avant l'idée du terrain comme meilleur gage de formation : « enseigner, un métier qui s'apprend... sur le tas ».

### PLP ET PARCOURS ADAPTÉS

Une part importante des candidat-es au CAPLP, en majorité des disciplines professionnelles et des métiers, ne relève actuellement pas de l'obligation de valider un master 2 à l'issue de l'année de stage car ils ou elles se présentent au concours, non pas sous condition de diplôme mais en faisant valoir leur expérience professionnelle. À l'obtention du concours, ils et elles bénéficient d'un parcours dit « adapté » qui doit prendre en compte leur expérience afin que la formation proposée corresponde à leurs réels besoins.

Un arrêté sur les parcours adaptés a été publié au journal officiel le 7 juillet dernier. Il précise que les besoins des stagiaires sont « *identifiés grâce à un diagnostic partagé qui peut s'appuyer sur des tests de positionnement* » et laisse à charge de l'Espé de dispenser la formation en s'appuyant sur l'offre existante. Mais, dans les faits, les difficultés sont nombreuses pour offrir une formation de qualité aux PLP et cet arrêté ne va pas le résoudre. En premier lieu, y compris en master Meef et en enseignement général, les formations destinées réellement aux PLP sont trop peu nombreuses. Il n'est pas proposé de solutions satisfaisantes aux stagiaires des disciplines les plus « rares » à qui les Espé ne savent pas quelle formation proposer.

Depuis de nombreuses années, le SNUEP-FSU réclamait l'ouverture d'un groupe de travail sur la formation des PLP. En juin, une première réunion s'est enfin tenue. Si aucune réponse n'a été proposée, c'est peut-être là un début de reconnaissance de nos spécificités. ■



## 4 sur 10

5727 PARTICIPANT-ES AUX  
ÉPREUVES D'ADMISSIBILITÉ EN 2018  
POUR 14 333 INSCRIT-ES, SOIT  
SEULEMENT UNE MOYENNE DE 4  
PRÉSENT-ES AUX CONCOURS SUR 10  
CANDIDAT-ES INSCRIT-ES.

## 39,6 %

C'EST LE POURCENTAGE DES  
LAURÉAT-ES DES CAPLP EN 2018  
ISSU-ES DES ESPÉ. CE CHIFFRE  
ILLUSTRE L'INSUFFISANCE DES  
PARCOURS DE FORMATION POUR  
LES FUTUR-ES PLP.

## 185

C'EST LE NOMBRE DE POSTES NON  
POURVUS À LA SESSION 2019 À  
L'INTERNE ET À L'EXTERNE  
AUXQUELS S'AJOUTENT LES 695  
POSTES DÉJÀ PERDUS AVEC L'ARRÊT  
DU DISPOSITIF SAUVADET.

## 1432 €

C'EST LE SALAIRE NET D'UN-E PLP  
STAGIAIRE (HORS INDEMNITAIRE ET  
PRÉLÈVEMENT MUTUELLE) AVEC  
L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE LA PLUS  
FAIBLE, 1482 € AVEC L'INDEMNITÉ DE  
RÉSIDENCE LA PLUS ÉLEVÉE.

## 2021, ANNÉE TRANSITOIRE

Le déplacement du concours en M2 en 2022 pose déjà des questions d'organisation. Les candidat-es s'inscriront-ils/elles à la rentrée 2020 en M1 pour préparer un concours en 1 an, passé en 2021, ou pour préparer d'emblée un concours en 2 ans ? Ne restera-t-il, en 2022, que les collé-es de la session 2021, donc moins de candidat-es qu'il n'en faudrait pour pourvoir les besoins ? Autant de questions qui auraient mérité d'être anticipées. Le SNUEP-FSU exige que le ministère prenne ses responsabilités en proposant 2 cursus distincts à la rentrée 2020 et qu'il compense le déficit de candidat-es en 2022 en ouvrant davantage de places aux concours internes.

CONCOURS 2019

## Urgence attractivité

La baisse drastique du nombre de places dans un certain nombre de disciplines était déjà un signe inquiétant, l'annonce des résultats des concours en est un autre. La disparition du dispositif Sauvadet a entraîné la perte de 695 postes non compensée par les ouvertures aux concours externes et internes.

### DAVANTAGE DE POSTES NON POURVUS

Pire encore, le nombre de postes à l'externe a été réduit dans des disciplines qui ne souffraient pas de problèmes de recrutement : plus de 2 postes sur 5 en moins en Lettres-Histoire et plus d'1 poste sur 2 en Éco-gestion option Gestion administration. Au CAPLP interne, 460

postes étaient ouverts cette année, 391 ont été pourvus, soit 15 % de postes perdus. À l'externe, 1250 places ont été pourvues sur les 1435 offertes, 12,9 % de postes perdus contre 10,6 % l'an dernier. Il y a donc urgence.

Pour le SNUEP-FSU, le problème ne vient pas des concours mais du manque d'attractivité du métier d'enseignant-e et, en particulier, celui de PLP. Il faut de nouveau donner envie aux étudiant-es de s'inscrire aux concours. Pour le SNUEP-FSU, cela ne sera pas possible tant que la formation des PLP sera aussi disparate d'un territoire à l'autre, tant que les salaires ne seront pas revalorisés, tant que le passage par la case précarité sera encouragé.

LE SAVIEZ-VOUS ?

### Qu'en est-il de la titularisation des contractuel-les ?

LA DERNIÈRE SESSION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS RÉSERVÉS « SAUVADET » A EU LIEU EN 2018 SANS RÉSORBER LA PRÉCARITÉ. LE SNUEP-FSU EXIGE UN VRAI PLAN DE TITULARISATION ET L'ARRÊT DU RECRUTEMENT DE NOUVEAUX CONTRACTUEL-LES.

FORMATION CONTINUE

## Vers des vacances studieuses ?

La formation continue a aussi été au cœur des débats cette année. Un projet de décret préoccupant, présenté en comité technique ministériel, vise à développer les formations pendant les vacances scolaires.

Rémunérées à hauteur de 120 € bruts pour une journée, 60 € pour une demi-journée ou 20 € de l'heure, et jusqu'à cinq jours par an, ces formations seraient « à l'initiative de l'autorité compétente ou après son accord ».

Si le SNUEP-FSU revendique l'accès à une offre de formation continue de qualité pour contribuer au développement professionnel, celle-ci ne doit en aucune manière avoir lieu en dehors des obligations réglementaires de service. Le développement des formations en distanciel de type MOOC ou M@gister, que le SNUEP-FSU dénonce activement,



© M.-C. Guérin

contribue déjà, depuis de nombreuses années, à alourdir la charge de travail. Ces nouvelles formations, ne devraient en aucun cas être imposées et a minima relever de la demande de l'agent-e. En outre, l'octroi d'une allocation pour ces formations ne doit pas être un moyen de clore le débat de la reconnaissance salariale, porté lors des mobilisations enseignantes au cours la dernière année scolaire. ■

## PRÉ-RECRUTEMENT ET AED PRÉ-PRO

Le dispositif d'AED préprofessionnalisés se met en place dans les 1<sup>er</sup> et 2<sup>d</sup> degrés en cette rentrée 2019. S'il ne concerne pas encore les LP, nous ne pouvons l'ignorer car il est partie prenante de la vision de la formation des enseignant-es que le MEN tente d'imposer.

Les étudiant-es/assistant-es d'éducation pré-recruté-es auront des contrats de 3 ans (L2, L3, M1). La quotité de travail sera de 8 h/semaine avec un temps devant élèves de 6 h maximum dans le 2<sup>d</sup> degré.

En plus d'un salaire, l'AED peut conserver sa bourse et pourra passer les concours internes. La mesure est présentée comme un dispositif social destiné à attirer les étudiant-es des milieux défavorisés vers les métiers de l'enseignement (voir tableau de rémunération). S'il/elle abandonne, l'AED n'a rien à rembourser.

### Montant du salaire mensuel

Année d'étude	brut	net
L3	862 €	691,32 €
M1	1198 €	960,80 €
M2	1219 €	977,64 €

Si ce dispositif peut sembler plus attractif que les précédents, il ne peut nous satisfaire. La charge de travail s'annonce énorme pour ces étudiant-es entre travail universitaire et tâches en établissement. La mise en responsabilité d'étudiant-es avant l'obtention du concours renvoie à l'idée qu'enseigner est un métier qui s'apprend sur le terrain sans formation préalable, vision idéaliste que ne partage pas le SNUEP-FSU. Le dispositif que tente de valoriser le ministère est un moyen d'entériner le passage par la case de la précarité pour les futur-es enseignant-es. Le SNUEP-FSU continue de militer pour des pré-recrutements qui offriraient aux jeunes le statut d'élèves-fonctionnaires et un salaire les dispensant de devoir travailler à côté. Un dispositif qui permettrait une entrée progressive dans le métier par une pratique accompagnée et une formation universitaire solide. ■



© M.-C. Guérin

## PAIX ET DÉSARMEMENT : ON S'Y ENGAGE ?

Une récente étude du SIPRI (Stockholm International Peace Research Institute) nous apprend que les dépenses militaires mondiales s'élevaient à 1800 milliards de dollars en 2018.

La France figure parmi les 5 pays les plus dépensiers, ayant notamment décidé de « moderniser » son armement nucléaire. Quel scandale, quand on sait que les besoins sociaux ne sont pas satisfaits dans la plupart des pays du monde, France incluse ! Alors il serait bon que le TIAN (Traité d'interdiction des armes nucléaires), signé par 122 États à l'ONU le 7 juillet 2017, soit voté et ratifié par la France et son gouvernement. Il en va de l'avenir de l'humanité.

Et, par ailleurs, préoccupons-nous de participer en nombre aux marches pour la paix qui seront organisées le samedi 21 septembre 2019 (Journée internationale de la paix de l'ONU) un peu partout en France. ■

**Bernard REVOLLON**

SUISSE

## Succès de la grève des femmes

Le 14 juin, 28 ans après la grève de 1991 (500 000 personnes), des féministes ont lancé une grève dans tous les secteurs : maison, travail, école... Les syndicalistes ont recherché des revendications concrètes pour se mettre en grève, la grève étant interdite (accord 1937) quand les revendications ne sont pas syndicales. Elles ont remis au cœur des débats la grève politique et sa légitimité.

Grand succès, 1991 a été largement dépassé : 70 000 à Zurich, 50 000 à Bâle, Berne ou Lausanne... Les protestataires s'opposaient à la révision de la loi fédérale (1996) sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Les actions ont commencé dans la nuit et

se sont poursuivies tout le 14 : actions symboliques comme à Lausanne où la 1<sup>re</sup> femme a annoncé l'heure à la cathédrale ou encore « des débrayages, des pauses prolongées, des présentations de statistiques, des chansons, des artistes se sont mobilisées dans divers lieux culturels »<sup>1</sup>.

La liberté de chaque groupe a permis de construire au-delà des clivages et des désaccords. Les féministes ont laissé visibles les débats et les tensions (prostitution, salaire ménager...) du mouvement et ont avancé ensemble. ■

**Marie-Caroline GUÉRIN**

*1 - Nadia Lamamra, sociologue et militante dans la revue Contretemps, 1<sup>er</sup> juillet 2019*

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

## Des actes et des moyens !

Des plans de lutte et des lois ont été adoptés en France contre les violences (harcèlement, violences, viols...) mais une tolérance sociale perdure, les lois sont incomplètes et les dispositifs de protection peu appliqués. Ainsi la quasi-totalité des entreprises n'a aucun plan de prévention, ni de formation pour sensibiliser aux violences. « [...] 70 % des victimes de violences au travail déclarent n'en avoir jamais parlé à leur employeur. [...] 40 % estiment que la situation s'est réglée en leur défaveur, par une mobilité forcée voire un licenciement. »<sup>1</sup>. De janvier à août 2019, 100 femmes sont mortes sous les coups de

leurs (ex)-conjoints, c'est insupportable. La France doit ratifier la 1<sup>re</sup> norme internationale de l'OIT (convention et recommandation du 21 juin) contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail et mettre en place un cadre complet de politiques publiques. Elle doit aussi créer des droits pour les victimes de violences conjugales : ne pas classer les plaintes sans suite, assistance juridique gratuite... ■

**Marie-Caroline GUÉRIN**

*1 - Tribune Libération du 6 juillet 2019 (FSU signataire) : « Violences sexistes et sexuelles : monsieur le président, c'est à vous d'agir ! ».*

SERVICE NATIONAL UNIVERSEL

## UN RETOUR EN ARRIÈRE À MARCHÉ FORCÉE

Du 16 au 28 juin 2019, le gouvernement a lancé son expérimentation du Service national universel (SNU). Les premières images n'ont pas manqué d'être commentées, tant elles ont suscité, par leur rigueur militariste, un sentiment mitigé entre moquerie, inquiétude et crispation. Dans un premier temps, il était tentant de moquer l'attitude bêtement béate d'un Gabriel Attal, secrétaire d'État à la jeunesse, face à une tripotée d'adolescent-es tombant en

pâmoison à force de chanter la Marseillaise, en rang, sous un soleil de plomb.

Dans un second temps, l'inquiétude prenait largement le pas. Le SNU en dit long sur la vision rétrograde du gouvernement concernant l'éducation de la jeunesse. Les différents témoignages mettent en avant des faits graves : punitions collectives, à base de pompes au sol, pour des mains dans les poches, aucun respect des normes de sécurité face aux grosses chaleurs, hu-

miliations... Le ministère de la Défense se voit offrir, sur un plateau, des missions d'éducation et en profite pour mettre en place un système coercitif afin de mettre au pas une jeunesse qu'il juge en perdition. Pour un budget colossal de 1,5 milliard d'euros, lorsqu'il deviendra obligatoire pour les 15-18 ans en 2026, le gouvernement vient de s'offrir une machine à soumettre les jeunes générations. ■

**Paul LÉBOUC**

LE MICRO-TRAVAIL

# NOUVELLE PHASE DE L'EXPLOITATION CAPITALISTE

**Présenté comme une manière de toucher un complément de revenus, d'organiser sa vie différemment, le micro-travail fait émerger un nouveau prolétariat invisible, sans contrat, ni protection sociale ni droits.**

Étiqueter des images ou des vidéos, identifier des produits, annoter des contenus, retranscrire des fichiers audio... de multiples plateformes numériques soumettent à des « foules » toujours plus importantes de travailleurs-ses des tâches destinées à nourrir et entraîner les algorithmes des intelligences artificielles.

Sans contrat de travail, sans fiche de paie, ces travailleurs-euses sont payés quelques centimes pour, de chez eux, cliquer ou annoter en ligne toutes sortes de contenus. Le micro-travail, ou digital labor, ne requiert ni expertise ni qualification et les tâches sont le plus souvent simples, standardisées et répétitives. La première enquête sur le micro-travail en France, menée par le DiPLab<sup>1</sup> et parue en mai 2019, estime à environ 325 000 le nombre de micro-travailleurs en France, des plus réguliers aux moins actifs. Parmi eux, 56 % sont des femmes et 22 % vivent sous le seuil de pauvreté.

Au lieu de recruter, des entreprises délèguent à des plateformes spécialisées une part de leurs processus métier. Elles

fragmentent ainsi des ensembles de tâches en micro-tâches qu'elles externalisent et qu'elles micro-paie. Ce recours à l'externalisation, voire à une forme de délocalisation par internet, ne concerne pas exclusivement les multinationales. Après les services de livraison à domicile ou les VTC, les plateformes de micro-travail surfent sur la crise qui leur fournit des milliers d'ouvrier-es mal payés ou en recherche d'emploi. À terme, c'est l'ensemble du marché du travail et du système social qui sera fragilisé et l'ensemble des travailleurs plongés dans la précarité. Ces nouvelles formes de travail éclairent également les réformes menées dans la voie pro, et notamment dans le tertiaire administratif, où l'entreprise de déqualification, avec toujours moins d'enseignement général, toujours moins d'enseignement professionnel, apparaît de plus en plus nettement comme une adaptation à ces nouveaux et futurs emplois, peu qualifiés et précaires. ■

Isabelle LAUFFENBURGER

1 - <http://diplab.eu>

## UNE INTELLIGENCE PAS SI INTELLIGENTE QUE ÇA !

Le micro-travail a un rôle prépondérant dans le développement de l'IA. Son fonctionnement est basé sur le « machine learning » : la plupart des tâches visent à entraîner les dispositifs de reconnaissance visuelle ou vocale à interpréter des sons ou des images. Pour que l'IA puisse fonctionner, elle a besoin que des êtres humains remplissent ses bases de données et corrigent ses erreurs. Ainsi, Google, Microsoft, Amazon, Apple et Facebook avouaient en août dernier qu'Alexa, Siri, Skype, Cortana, Messenger, etc. écoutaient et enregistraient régulièrement nos conversations. Le témoignage de Julie, une transcriptrice<sup>1</sup>, est édifiant. Elle raconte avoir écouté et retranscrit des milliers de fichiers audio, allant de quelques secondes à quelques minutes, et avoir eu ainsi accès à des données privées, révélées oralement par les utilisateur-trices à travers leurs conversations.

## LES FERMES À CLIC

Dans les fermes à clics, les travailleurs-euses, assis face à des rangées entières de centaines de smartphones, cliquent indéfiniment sur des profils, des posts, des publicités, des applications... De multiples sites internet donnent la possibilité d'acheter des lots de « fans », de « followers » ou de « likes » dès 5 euros, offrant ainsi à un simple commerce de quartier la possibilité de booster sa notoriété sur les réseaux sociaux et autres plateformes. Cela, en faisant tourner à plein régime les multiples fermes à clic dans le monde, où les travailleurs-euses, comme au Pakistan, seront payés 0,0006 \$ par clic. Très présentes dans les pays émergents (Inde, Philippines, Pakistan...), elles existent aussi en Europe, principalement dans les pays de l'est, avec l'Ukraine en tête suivie de la Pologne. ■

I. L.

1 - Disponible sur [www.laquadrature.net/2018/05/18/temoin\\_cortana/](http://www.laquadrature.net/2018/05/18/temoin_cortana/)



LECTURE

## EN ATTENDANT LES ROBOTS, ANTONIO CASILLI

Sociologue, membre de l'équipe DiPLab, Antonio Casilli livre à travers son enquête une analyse brillante des transformations à l'œuvre dans le monde du travail à travers les plateformes numériques. Il dénonce le fantasme selon lequel les robots remplaceront les hommes en démontrant que l'IA ne

peut fonctionner sans le travail de millions de petites mains à travers le micro-travail. Il montre également que les activités que nous réalisons en ligne, en recopiant un code recaptcha, en parlant à notre assistant vocal personnel ou encore par notre activité sur les réseaux sociaux, représentent un travail gratuit qui produit de la valeur et dont les données sont revendues à des fins publicitaires. Dans une dernière partie intitulée « Que faire ? » A. Casilli nous propose des pistes pour que la tâcheronnisation ne soit pas l'avenir du travail. ■

En attendant les robots, A. Casilli, Seuil, 2019, 24 euros.

BAC PRO SERVICES DE PROXIMITÉ ET DE VIE LOCALE

## RÉNOVATION OU DISPARITION ?

**Lors du CSE<sup>1</sup> du 4 juillet 2019, la création, à la rentrée 2020, du bac pro « Animation - Enfance et personnes âgées » a été soumise au vote, en contrepartie de la suppression du bac pro SPVL.**

Ce nouveau bac pro est présenté comme une rénovation du bac pro Services de proximité et de vie locale (SPVL) mais il ampute du référentiel les 3/4 de sa substance. L'animation devient son seul objectif, abandonnant l'intégration à la vie sociale par le logement, les espaces publics, la citoyenneté... Cela limitera les possibilités de poursuite d'études vers les diplômes de niveau III. Il sera encore plus difficile de trouver des lieux de PFMP, déjà saturés par d'autres filières sanitaires et sociales : avec seulement 17 h par semaine, l'encadrement des activités périscolaires ne couvre pas une durée suffisante pour les PFMP (32 h exigées), tandis que les écoles maternelles privilégient les élèves de CAP AEPE<sup>2</sup> et limitent leur accueil à un.e seul.e stagiaire par an. Les EHPAD ou les services à domicile n'ont pas tous un service animation et ont aussi un quota de stagiaires à respecter face aux nombreuses demandes des

« CE NOUVEAU BAC PRO EST PRÉSENTÉ COMME UNE RÉNOVATION DU BAC PRO SERVICES DE PROXIMITÉ ET DE VIE LOCALE MAIS IL AMPUTE DU RÉFÉRENTIEL LES 3/4 DE SA SUBSTANCE »

jeunes en formation auprès des ministères de la santé, de l'agriculture, du travail... Enfin, pour les débouchés, l'animation reste un secteur marqué par la précarité et une faible reconnaissance des qualifications.

Avant ce CSE, lors des réunions de la 20<sup>e</sup> CPC<sup>3</sup>, le SNUEP-FSU a dénoncé toutes ces difficultés liées à la disparition du bac pro SPVL. Or le ministère a maintenu son projet pour une publication dès cet été, avant les changements législatifs sur les CPC. Le SNUEP-FSU, qui défend l'ambition scolaire et l'intégration liées au bac pro, aurait pu accepter la création d'un bac pro Animation, mais n'a pu que s'opposer à la disparition parallèle du bac pro SPVL. ■

Brigitte CAUMONT

1 - Conseil supérieur de l'Éducation.

2 - Accompagnant éducatif petite enfance.

3 - Commission professionnelle consultative



## DÉCRET SUR L'ÉVALUATION DU CHEF-D'ŒUVRE

**Ce décret précise que les candidat-es sous statut scolaire et les apprenti-es réalisent un chef-d'œuvre en CAP en relation avec la spécialité préparée. Ce chef-d'œuvre, dont la préparation peut être collective,**

**« met en œuvre des compétences que le candidat a acquises dans le cadre des enseignements généraux et professionnels ». Son évaluation consiste en une présentation en fin de cursus. Ses modalités seront précisées par arrêté. Cependant, nous savons déjà qu'elle aura un coefficient 1 dans une épreuve professionnelle et qu'une partie de la note prendra en compte le travail de l'élève sur l'ensemble des deux années. Bien que favorable à la pédagogie de projet, le SNUEP-FSU continue à dénoncer sa généralisation. Il a voté contre ce texte. ■**

Jérôme DAMMERY

## DES RÉFÉRENTIELS CONÇUS SANS LES ENSEIGNANT-ES

Le CSE du 4 juillet a confirmé l'exclusion des enseignant-es des CPC qui définissent les référentiels. Le ministère promet leur participation dans les groupes de travail chargés de les élaborer, mais aucun texte ne l'y contraint ni ne définit de règle de représentativité.

## CERTIFICATION EN CAP : FÂCHEUSES MODIFICATIONS

Le ministère a modifié les modalités de certification du CAP, pour une entrée en application dès la session 2021. Le SNUEP-FSU regrette que cela n'ait pas été l'occasion d'un retour à davantage d'épreuves ponctuelles terminales. En Français, les modalités choisies pour les écrits et l'introduction d'un oral utilitariste pourraient même alourdir encore un peu plus la charge de travail des PLP, bien que le SNUEP-FSU ait fait ôter à cet oral toute référence aux séquences en co-intervention. Le SNUEP-FSU se réjouit toutefois d'une diminution de la durée des épreuves pour les Maths-sciences. En PSE, l'accroissement dans le barème du nombre de points liés à la SST a été signalé comme problématique, faute d'un nombre suffisant de formateurs-trices dans les LP. Il faut noter également que, même si elle garde son coefficient 1, la PSE est « sortie » du bloc des enseignements professionnels, au profit de l'introduction d'une note de chef-d'œuvre de même coefficient. De plus, à l'interne des blocs Lettres-histoire et Maths-sciences, le ministère a voulu accentuer les barèmes sur les matières qu'il juge « fondamentales » : le Français et les Maths. Le SNUEP-FSU, pour sa part, considère que les équilibres jusqu'alors existants auraient dû être conservés. Ainsi, pour toutes ces raisons, il a voté contre cet arrêté lors du CSE. ■

Franck FERAS

REFONTE DE L'ORIENTATION

# RAPPORT CHARVET : UNE CONCEPTION LIBÉRALE DE L'ORIENTATION

Le rapport Charvet *Refonder l'orientation* pourrait modifier les missions de tous les personnels de l'Éducation nationale et l'accompagnement à l'orientation des élèves. **FRÉDÉRIQUE PÉNAVAIRE** et **GÉRALDINE DURIEZ**, PsyEN EDO (Éducation Développement Orientation), secrétaires nationales de catégorie au SNES-FSU, en expliquent les enjeux.



FRÉDÉRIQUE PÉNAVAIRE © DR



GÉRALDINE DURIEZ © DR

## DANS QUEL CONTEXTE EN MATIÈRE D'ORIENTATION SCOLAIRE LE RAPPORT CHARVET EST-IL PUBLIÉ ?

La loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a acté la suppression des CIO et le démantèlement de l'Onisep. Publiée le 5 septembre 2018, elle a donné aux régions la compétence en matière d'information sur les formations et sur les métiers, et a acté le transfert de 200 emplois des Dronisep aux régions. La mission Charvet intervient dans ce cadre suffisamment précis pour qu'on puisse s'en inquiéter : nouvelle carte cible des CIO, affectation des PsyEN en lycée, formation certifiante pour les profs et CPE, partage des compétences État/régions sur l'orientation, réorganisation de l'Onisep et présence accrue des entreprises dans les établissements. Ce rapport ne fait que confirmer nos craintes car le ministre rendra public ces arbitrages cet automne.

## LES PRÉCONISATIONS PERMETTRAIENT-ELLES D'AMÉLIORER L'ORIENTATION ?

Le cadre national n'est plus garanti même si un cadre national de référence est censé organiser les relations entre les régions et l'État pour la mission qui leur a été confiée en matière d'information sur les formations et sur les métiers. On assiste déjà à des

dérives : certaines régions outrepassent leurs compétences en se positionnant sur le champ de l'accompagnement de l'orientation des élèves. N'ayant pas les personnels compétents, elles vont mandater des organismes ou associations, mais sans obligation de contrôler la qualité des interventions, ni les contenus. L'accompagnement des élèves doit rester de la compétence des personnels de l'Éducation nationale : PsyEN EDO, professeur-es, CPE et personnels de direction.

## SI LES PRÉCONISATIONS SONT RETENUES, QUELLES SERAIENT LES CONSÉQUENCES SUR LES PERSONNELS (PSYEN, PLP, CPE) ?

Il y a un risque de transformer les personnels de l'EN en petites mains au service des plans locaux de formation élaborés par les régions... On attend des personnels qu'ils organisent les interventions et les actions conjointes État/régions. Cela ne correspond ni aux missions ni au travail des PsyEN. Une mesure prévoit la création d'une référent-e orientation (prof, CPE, etc.) avec des tâches bien définies pour les professeur-es principaux, et référent-es comme si on voulait leur transférer les missions des PsyEN. Coïncidence ? Le nombre de postes au concours est passé

de 165 à 75. Croit-on vraiment que les profs pourront encore augmenter leur charge de travail déjà bien lourde ?

## ET POUR LES JEUNES ?

Pour le SNES et le SNUEP, les préconisations ne vont pas dans le sens d'une élévation du niveau de qualification et de formation des jeunes, ni d'un meilleur accompagnement. Il donne plus de place aux besoins d'emplois locaux et régionaux pour définir l'information sur les métiers et les formations. Cela peut conduire aux risques d'enfermer la majorité des jeunes sur les territoires mais aussi de limiter leurs aspirations. Seules les premier-es de cordée seront repéré-es pour bénéficier de dispositifs plus ambitieux. Le réseau des CIO serait réduit au minimum, se traduisant par la fermeture de 300 CIO sur les 450 existants ! À terme c'est encore un service public de proximité qui risque de disparaître au bénéfice des officines privées qui fleurissent et facturent par exemple les bilans d'orientation entre 200 et 600 euros !

## QUELLES SONT POUR VOUS LES SOLUTIONS POUR AMÉLIORER L'ORIENTATION ?

Chacun-e a son rôle à jouer. Le travail des PsyEN permet de prendre en compte les dimensions du développement à l'adolescence sur lesquelles on peut s'appuyer pour aider les élèves à se projeter dans l'avenir : le rapport à l'école, aux apprentissages, l'histoire familiale, etc. Les professeur-es et CPE sont au quotidien avec les élèves et ont à ce titre une place singulière. Les apports de chacun-e sont donc à considérer, ce qui demande du temps, des moyens, de la réflexion et de la concertation. Les heures d'accompagnement prévues à l'emploi du temps ne peuvent pas être les seules réponses si ce travail n'est pas une réflexion d'équipe. ■

Propos recueillis  
par Axel BENOIST

# LES PROFESSIONNELS DE L'ENSEIGNEMENT NOUS FONT CONFIANCE. ET POURQUOI PAS VOUS ?

POUR LES  
ADHÉRENTS



## -20%\*

SUR VOTRE ASSURANCE  
AUTO OU HABITATION

## -10%\*\*

SUR VOTRE ASSURANCE  
VIE PRO

Retrouvez nos offres  
sur [gmf.fr/enseignement](http://gmf.fr/enseignement)

**GMF 1<sup>ER</sup> ASSUREUR  
DES AGENTS DU SERVICE PUBLIC**



ASSURÉMENT HUMAIN

Karine,  
enseignante.

GMF 1<sup>er</sup> assureur des Agents du Service Public : selon une étude Kantar TNS de mars 2018.

\*Offre réservée aux adhérents du Club Enseignants (service proposé par la société ECODREAMS – R.C.S. Tours 512 724 311). Pour toute première adhésion à GMF par la souscription d'un contrat AUTO PASS ou habitation DOMO PASS entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019, réduction de 20 % appliquée sur la 1<sup>ère</sup> cotisation annuelle du contrat souscrit. Offre valable une seule fois non cumulable avec toute autre offre promotionnelle en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

\*\*Offre réservée aux adhérents du Club Enseignants (service proposé par la société ECODREAMS – R.C.S. Tours 512 724 311). Pour toute souscription d'un contrat VIE PRO entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019, réduction de 10 % appliquée sur la cotisation annuelle du contrat souscrit. Offre non cumulable avec toute autre offre promotionnelle en cours. En cas d'offre spéciale GMF, application de l'offre la plus avantageuse.

Conditions et limites des garanties de nos contrats AUTO PASS, habitation DOMO PASS et Accidents & Famille en agence GMF. Les Conditions Générales et la Convention d'assistance de ces contrats sont consultables sur [gmf.fr](http://gmf.fr)

LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés - Société d'assurance mutuelle - Entreprise régie par le Code des assurances - 775 691 140 R.C.S. Nanterre - APE 6512Z - Siège social : 148 rue Anatole France - 92300 Levallois-Perret et sa filiale GMF ASSURANCES. Adresse postale : 45930 Orléans Cedex 9.

TBWA\PARIS