****

**THÈME 1**

**POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE PUBLIQUE**

**QUI FAVORISE L'INSERTION SOCIALE ET CITOYENNE**

***Préambule***

*Les difficultés économiques qui s’annoncent suite à la crise sanitaire vont avoir des impacts sur l’emploi et donc sur l’insertion des jeunes, notamment les plus fragiles (pas ou peu diplômé·es souvent issu·es de milieux défavorisés). La loi Avenir pro de 2018, n’a pas été pensée dans ce contexte, on le voit bien actuellement sur la question de l’apprentissage. Il faut donc revenir sur cette loi pour permettre qu’au cœur du plan de relance de l’activité économique, il y ait le développement d’une formation professionnelle de qualité pour les jeunes, les demandeuses et demandeurs d’emploi et les salarié·es.*

*Le confinement a eu un impact négatif sur les jeunes en voie d’insertion ou déscolarisé·es, qui seront les premier·es impacté·es par cette nouvelle crise économique. Il risque, à terme, d’augmenter le décrochage scolaire ainsi que les ruptures de formation (contrat d’apprentissage, de professionnalisation). L’augmentation du nombre de personnes en recherche d’emploi pourrait avoir comme effet de reléguer les publics les plus éloignés de l’emploi au second plan, de rendre les invisibles encore moins visibles.*

*Dans ce contexte, le SNUEP-FSU rappelle l’importance de la formation initiale, qui doit rester de qualité et ne pas se confondre avec la formation continue, ainsi que l’importance du service public d’éducation et de la formation. Il dénonce le plan jeunes du gouvernement, qui fait la part belle à l’apprentissage et aux formations courtes à employabilité immédiate. L’insertion professionnelle est certes un enjeu majeur, mais la formation au sens large a d’autres missions essentielles : elle se doit d’éduquer, d’élever et de former l’humain pour qu’il ou elle comprenne le monde, s’émancipe, et devienne un·e citoyen·e libre et éclairé·e. Une telle formation permettra à tout·e jeune une insertion sociale, professionnelle, et lui donnera les bases d’une éducation qu’il ou elle saura alimenter et élargir, tout au long de sa vie.*

*Si la voie professionnelle a fortement contribué à la massification de l’École, à la réussite scolaire et professionnelle de nombreux et nombreuses élèves, et à la démocratisation de l’accès aux études supérieures, son actuelle réforme ainsi que celles subies ces dernières années ont largement freiné ces évolutions positives. Alors que la mise en œuvre de Parcoursup amplifie les mécanismes de sélection et de discrimination sociales et scolaires, la réforme de J.-M. Blanquer réduit fortement toute perspective de poursuite d’études des élèves de la voie professionnelle en mettant en œuvre une véritable déprofessionnalisation des formations et en réduisant la part des enseignements généraux.*

*Le SNUEP-FSU est plus que jamais porteur d’un mandat de scolarisation obligatoire jusqu’à 18 ans, très éloigné de ce que propose le gouvernement avec sa « formation obligatoire ». Il combat fermement toute transformation de nos formations par l’introduction du mixage des parcours, reléguant les formations professionnelles initiales sous statut scolaire au rôle de sas préparant les jeunes à l’apprentissage, ce dernier étant considéré par J.-M. Blanquer comme le modèle d’excellence à développer pour le plus grand nombre.*

*Pour réellement valoriser l’EPP sous statut scolaire, celui-ci doit lui aussi contribuer à former des citoyen·nes éclairé·es qui maîtriseraient une culture commune aux différentes voies du lycée. Pour cela, les contenus doivent être revus pour permettre l’accès de tou·tes à cette culture commune émancipatrice. L’inclusion scolaire doit être réellement pensée comme le moyen de faire réussir tou·tes les jeunes quels que soient leurs besoins éducatifs et leur type de difficultés. Le SNUEP-FSU rappelle que tou·tes*

*les jeunes peuvent réussir en LP mais pour cela les conditions d’enseignement doivent être améliorées. Les qualifications et en premier lieu les diplômes doivent être défendus car ils restent les garants d’une insertion professionnelle durable. L’élévation du niveau de qualification de tou·tes reste aussi un enjeu de société majeur. Au-delà du niveau 3 qui doit être atteint par tou·tes les élèves, c’est le niveau 4 qui doit devenir l’objectif pour tou·tes, ouvrant sur des poursuites d’études supérieures en formation initiale ou dans le cadre de la formation continue. Enfin, aucune amélioration de la réussite des élèves ne pourra être possible sans la mise en œuvre d’une réelle formation initiale et continue des enseignant·es.*

*Le professionnalisme des enseignant·es doit être enfin reconnu et développé, la liberté pédagogique confortée. Les injonctions et pratiques imposées doivent être abandonnées. Le temps de formation des enseignant·es doit être globalement augmenté et se répartir sur l’ensemble de la carrière. Cette formation doit être avant tout didactique et pédagogique en s’appuyant sur l’ensemble des recherches en sciences de l’éducation.*

*Avec ce thème 1, le SNUEP-FSU se mandate pour faire face à tous ces défis, pour le bien des élèves et des jeunes, pour améliorer les conditions de travail, d’enseignement et donc de vie des collègues, et pour porter sa vision d’une formation professionnelle publique permettant à la fois une insertion sociale, mais aussi une émancipation de la jeunesse.*

**FICHE 1**

**Vers le développement d'une formation professionnelle émancipatrice pour toutes et tous**

* 1. **Éducation et formation tout au long de la vie**

**1.1.1.** Loi Avenir pro, CPA, CPF et action de formation

La loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* libéralise davantage le marché de la formation professionnelle sans réellement apporter de droits, de sécurité et de liberté supplémentaires pour les salarié·es. Elle porte des transformations majeures qui sont dangereuses pour les jeunes, les salarié·es et les demandeurs·euses d’emploi et contient des attaques violentes contre le service public d’éducation et contre ses personnels.

La monétisation du CPF n’améliorera pas son fonctionnement. Au contraire, elle renforce l’individualisation des droits, les inégalités et risque d’avoir des effets négatifs sur la qualité de l’offre de formation professionnelle.

Concernant l’apprentissage, le SNUEP-FSU estime que cette loi, qui supprime toute régulation de l’offre de formation, va exacerber la concurrence entre les différents systèmes de formation professionnelle initiale, au détriment de leur qualité et de l’accueil des jeunes.

Le SNUEP-FSU demande l’abrogation de cette loi. À l’opposé des évolutions législatives de ces dix dernières années, le SNUEP-FSU est porteur d’un projet de formation professionnelle émancipateur pour les salarié·es, les demandeurs·euses d’emploi et les jeunes à travers la mise en œuvre d’un grand service public de la formation.

**1.1.2.** Financement, collecte

*1.1.2.1. Contribution unique*

Cette loi accroît le brouillage entre formation professionnelle initiale et formation professionnelle continue. Cela se traduit notamment par le rapprochement du contrat d’apprentissage sur le contrat de professionnalisation et par la mise en place de la contribution unique. Le SNUEP-FSU rappelle que les problématiques et les objectifs de la formation professionnelle doivent être pensés en fonction des publics accueillis. L’apprentissage doit garder un financement spécifique par la collecte de la taxe d’apprentissage.

*1.1.2.2. Rôle des partenaires sociaux et des branches, transformation des OPCA en OPCO*

À rebours des discours, la loi s’inscrit dans la logique de l’affaiblissement du rôle des partenaires sociaux, notamment dans le financement de la formation professionnelle. La transformation des OPCA en OPCO s’attaque au paritarisme et transforme les organismes collecteurs en simples opérateurs réduits au rôle de conseil.

*Dans un système de financement repensé, la place de l’ensemble des OS doit-elle être renforcée ? Faut-il que les branches récupèrent la collecte du financement de la formation professionnelle et de l’apprentissage ? Quelle doit être la place de la FSU dans ce cas ?*

**1.1.3.** Gouvernance de la formation

En mettant en place France compétences, le gouvernement a fait le choix de supprimer le quadripartisme (État, régions, organisations professionnelles et OS). La FSU comme d’autres OS se retrouve exclue de toutes les instances de décisions. Les confédérations qui ont intégré le CA de France compétences dénoncent son fonctionnement qui ne laisse pas assez de place au débat. L’État est surreprésenté et a la main sur le contrôle financier. Le SNUEP-FSU demande un retour à un fonctionnement permettant la consultation et le débat avec l’ensemble des OS et les opérateurs du champ de la formation professionnelle (fonctionnement quadripartite). Dans l’immédiat, le SNUEP demande que la FSU puisse avoir un siège au CA de France compétences et puisse être membre des différentes commissions dont la commission certification.

Le SNUEP-FSU demande que les certifications des ministères puissent être enregistrées de droit comme avant la loi. Elle demande que la FSU puisse intégrer les CPC avec voix délibératives de l’ensemble des ministères de son champ de syndicalisation. Elle demande aussi que l’ensemble des usager·es puissent réintégrer les CPC.

**1.2. Régions et formation professionnelle**

**1.2.1.** Régionalisation de la formation professionnelle

*1.2.1.1. Changement et évolution sur la formation initiale*

Avec la loi du 18 septembre 2018, les régions perdent leur prérogative en termes de gestion de l’apprentissage qui est transférée aux branches professionnelles avec la mise en place de France compétences. Cependant, les régions restent demandeuses d’un élargissement de leurs compétences en termes de formation professionnelle notamment sur l’orientation post-collège et sur la gestion des lycées dont en premier lieu les LP. Le SNUEP-FSU s’opposera à toute tentative de décentralisation des LP aux régions.

*1.2.1.2. Offre de formation territorialisée, Adéquationisme formation/emploi (Élaboration de la carte des formations)*

Dans le nouveau cadre de la loi *Avenir pro*, les rectorats doivent avoir seuls la main sur l’offre de formation en LP. L’offre de formation, la plus large possible, doit tenir compte à la fois de la demande sociale des familles et des jeunes, des besoins économiques et de l’évolution de notre société (développement durable, écologie, nouvelles technologies...).

L’EN au niveau national doit impulser une politique ambitieuse de développement de l’offre de formation et prévoir les évolutions futures qui prennent en compte l’ensemble des enjeux de société. Elle doit remettre l’enseignement professionnel au cœur du développement de la formation professionnelle initiale car il n’est pas soumis, comme l’apprentissage, aux aléas économiques et il est le seul à pouvoir garantir l’accès gratuit des jeunes à la formation professionnelle initiale.

*1.2.1.3. PIC régionaux et développement de l’approche par compétences*

Depuis quelques années, la formation professionnelle évolue vers plus de modularisation. L’introduction des blocs de compétences dans l’ensemble des certifications (diplômes, titres, CQP) permet de délivrer des morceaux de certification qui risquent d’éloigner l’usager·e de l’accès à la qualification. Le financement des PIC régionaux en sont une illustration. Ce type de formation à court terme ne peut pas se substituer à une formation initiale complète, notamment pour les jeunes les plus éloignés de la formation.

**1.2.2.** Orientation et information sur les métiers

La loi prévoit que la région et les acteurs des secteurs économique, professionnel et associatif qu’elle mandate apportent leur contribution en organisant des actions d’information sur les métiers et les formations conformément au cadre national de référence établi conjointement entre l’État et les régions.

Elle prévoit aussi de transférer les DRONISEP aux régions et d’affaiblir ainsi les possibilités d’actions de l’ONISEP qui reste le seul éditeur public pour l’information sur les métiers et les formations. Le gouvernement organise le démantèlement de ce service public avec une suppression massive de postes qui portera atteinte à la qualité des productions auxquelles les jeunes, les familles et les équipes d’établissement ont droit.

Le SNUEP-FSU réaffirme que l’extension des prérogatives des régions doit s’inscrire dans un cadre national de référence, prévu par la loi. Le service public d’information et d’orientation doit être d’État et national et répondre aux mêmes exigences de qualité et de fonctionnement dans toutes les académies.

**1.2.3.** Fusion des régions

*1.2.3.1. Ses conséquences sur les services académiques de la formation (DRAFPIC)*

Avec la fusion des anciennes régions, le ministère a mis en place des recteurs de région, supérieurs hiérarchiques des recteurs d’académie. Les services académiques commencent à fusionner en commençant par les DAFPIC.

*Quel regard doit porter le SNUEP-FSU sur ces évolutions ? Comment améliorer l’intervention du SNUEP-FSU sur les questions de formation au niveau de la Région ?*

*1.2.3.2. Ses conséquences sur les CREFOP*

Le SNUEP-FSU demande que les CREFOP jouent pleinement leur rôle de coordination et de régulation des politiques de l’emploi, de l’orientation, de la formation professionnelle et de l’alternance à l’échelle régionale. Pour cela, ils doivent notamment avoir une vision précise de l’offre de formation en région y compris celle de l’apprentissage. Ces CREFOP doivent retrouver un fonctionnement normal et se tenir régulièrement. Le SNUEP-FSU demande toujours que la FSU soit présente au bureau des CREFOP.

**1.2.4.** Les campus d’excellence et leur rôle

*Corpus Thème 1 Fiche 1*

Le SNUEP-FSU dénonce la mise en place du label d’excellence des campus des métiers qui introduit encore un échelon supplémentaire dans la labellisation de ces réseaux d’établissements.

**1.3. Scolarité jusqu’à 18 ans vs obligation de formation**

**1.3.1.** Vers une scolarisation obligatoire jusqu’à 18 ans pour tou·tes

*1.3.1.1. Loi obligation de formation et ses limites*

Annoncée dès 2018 comme une mesure phare du plan de lutte contre la pauvreté, l’obligation de formation pour les 16-18 ans ne fait qu’entériner ce qui se fait depuis plus de 10 ans : le traitement des décrocheur·euses et des sortant·es sans qualification par des prestataires extérieurs à l’EN. C’est le cas de la plupart des nouveaux dispositifs.

Le SNUEP-FSU craint qu’avec cette obligation de formation en trompe-l’œil, les politiques publiques mises en œuvre depuis 2009 qui ont mené à la situation existante (diminution des sorties sans qualification mais augmentation des NEET et difficulté accrue d’accès au marché de l’emploi des jeunes peu ou pas qualifié·es) perdurent. Les réformes en cours dans l’EN au niveau des lycées et la baisse des moyens dans le 2d degré ne sont pas de nature à améliorer la situation.

*1.3.1.2. Enjeu et modalité d’une scolarité obligatoire jusqu’à 18 ans*

A contrario, le SNUEP-FSU défend un modèle de scolarité pour tou·tes jusqu’à 18 ans minimum. Aucun jeune, pour une quelconque raison (sociale, pédagogique, financière) ne devrait être obligé de quitter l’école avant 18 ans. L’EN doit mener une réelle politique de lutte contre le décrochage scolaire et offrir une solution à chacun·e. Le raccrochage des jeunes les plus éloigné·es de l’École nécessite le développement de structures et dispositifs adaptés, au collège et au lycée, avec des moyens nouveaux, et non le simple développement de parcours adaptés qui n’ont pas de moyens clairement dédiés. L’une des priorités doit porter sur les 20 000 jeunes qui se déscolarisent avant 16 ans chaque année.

Pour les jeunes en grande difficulté scolaire, des cursus de formation doivent impérativement être pensés afin de leur donner le temps d’atteindre un premier niveau de qualification et d’envisager des poursuites d’études. La formation professionnelle initiale doit être réellement gratuite et une allocation d’études doit être proposée pour les jeunes les plus défavorisés.

**1.3.2.** Rôle et moyen de l’EN et des MLDS

La place qui est faite dans la circulaire de rentrée 2020 à la mise en œuvre de l’obligation de formation des 16-18 ans illustre bien le positionnement du MEN sur le sujet. Il persiste à maintenir son action sous l’unique angle de la prévention des risques du décrochage. Sa mise en œuvre est renvoyée d’une part à une simple information aux familles et d’autre part aux partenaires extérieurs par la mise en œuvre d’actions de formation. Pour le SNUEP-FSU, le ministère doit abonder au plus vite les moyens pour scolariser l’ensemble des jeunes jusqu’à 18 ans, augmenter les moyens des MLDS et proposer de réels parcours de formation débouchant sur des qualifications reconnues par des diplômes.

*1.3.2.1. MLDS confortée dans ses missions et renforcée dans ses moyens*

La prévention du décrochage scolaire est une mission partagée par l’ensemble des personnels dans les établissements. Elle doit être mise en œuvre au sein des GPDS en impliquant particulièrement les enseignant·es référent·es décrochage scolaire qui perçoivent une IMP pour cette mission. Le SNUEP-FSU revendique que cette mission soit compensée par une décharge horaire et non pas rémunérée en IMP car elle ne peut être effectuée pleinement en plus d’un service d’enseignement complet.

*1.3.2.2. Diagnostic et IA, attention dangers*

Le SNUEP-FSU exige l’abandon des pratiques qui veulent remplacer le diagnostic fait par les équipes pluridisciplinaires au sein des GPDS en tenant compte de la multiplicité des facteurs familiaux, sociaux, psychologiques portés à leur connaissance par des profils types issus de l’IA.

Le SNUEP-FSU demande que les moyens soient donnés pour le développement d’une base de données communes FOQUALE et mission locale ainsi que pour améliorer les modalités de signalement du jeune relevant de l’obligation de formation.

L’EN doit être clairement positionnée dans la phase de diagnostic pour s’assurer de l’effectivité d’un pilotage des PSAD par un binôme mission locale – réseau FOQUALE en mettant en cohérence leur périmètre d’action. L’enjeu est de proposer des solutions de formations diplômantes au sein des LP publics et non pas des formations financées par les régions amenant au mieux à des CQP.

**1.4. Contrat d’apprentissage et de professionnalisation**

**1.4.1.** Nouvelle réforme de l’apprentissage

*1.4.1.1. Simple action de formation professionnelle*

La loi *Avenir pro* a transformé profondément l’apprentissage qui est défini maintenant dans le Code du travail comme une simple action de formation. L’apprentissage perd ainsi son caractère de formation initiale et se rapproche fortement du contrat de professionnalisation. Même si, pour l’instant, il permet encore l’accès à un diplôme, il a été ouvert aux titres professionnels en 2018 et de nombreux acteurs de la formation poussent pour que les CQP puissent être passés en apprentissage.

*1.4.1.2. Conséquence sur la formation des jeunes*

Le basculement de l’apprentissage vers la formation continue fait peser le risque de la disparition totale à terme de la formation professionnelle initiale. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la formation professionnelle initiale publique et à l’existence des 3 voies du lycée (générale, technologique et professionnelle).

*1.4.1.3. Contrat et condition de travail*

La dernière loi a détérioré les conditions de travail des apprenti·es. Le SNUEP-FSU demande à l’inverse leur amélioration (diminution du temps de travail, garanties en termes de sécurité au travail...) et un contrôle strict par le ministère du Travail. Le SNUEP-FSU demande aussi le retour à un contrôle, par l’EN uniquement, de la qualité de la formation dispensée ainsi que des évaluations pour les établissements habilités à faire passer les CCF.

*1.4.1.4. Aide à son développement*

Le SNUEP-FSU dénonce les aides qui permettent aux entreprises d’embaucher des apprenti·es gratuitement sans contrepartie et notamment sans engagement sur l’embauche de l’apprenti·e après l’obtention de son diplôme. Ce système d’aide permet au gouvernement d’abaisser le coût du travail et d’accentuer tension et concurrence entre salarié·es. Cela contribue à renforcer et à généraliser la précarité pour tous les jeunes à l’entrée sur le marché du travail. De plus, ces aides participent à mettre en concurrence l’apprentissage et les formations professionnelles initiales sous statut scolaire.

**1.4.2.** Financement de l’apprentissage

Le SNUEP-FSU dénonce le nouveau mode de financement de l’apprentissage. La mise en place du coût contrat est utilisé pour développer l’apprentissage en mettant une pression financière sur les CFA. Elle fragilise ces établissements. Le SNUEP-FSU considère que les coûts contrat sont trop élevés.

Lorsque l’apprentissage est mis en place pour des formations autonomes (uniquement des apprenti·es), le SNUEP-FSU demande que l’intégralité des coûts contrat soit appliquée afin que l’ensemble des dépenses liées à cette formation soit pris en charge, notamment que les enseignant·es soient payé·es et que les EPLE puissent récupérer les coûts de fonctionnement de ces formations.

La nouvelle TA diminue la part allouée aux EPLE, ce qui risque de mettre en difficulté un certain nombre de LP. Dans l’immédiat, le SNUEP-FSU demande à l’État / Région de compenser la baisse par l’attribution d’une subvention supplémentaire.

*Quels mandats sur la TA ? Revenir en arrière ? Faut-il demander la suppression de la TA pour les LP et un financement 100 % État / Région ?*

**1.4.3.** Mixage des publics

Pour abaisser les coûts de formation, le mixage des publics s’est développé ces dernières années. Avec la mise en place de la « transformation de la voie professionnelle », le MEN compte le généraliser dans les années à venir. Cette généralisation ne sera pas sans conséquences sur le fonctionnement de nos établissements et sur le travail des enseignant·es. Aucune étude scientifique sérieuse n’a montré la moindre plus-value pédagogique d’un tel dispositif. Il est de plus en plus difficile de refuser la venue d’apprenti·es dans la classe. Le Code de l’éducation a été modifié suite à la loi Avenir pro : un·e proviseur·e pourra désormais passer une convention avec un CFA pour installer l’apprentissage sans avoir besoin de l’accord du CA. A contrario, le mixage des publics nécessite encore cet accord.

Le SNUEP-FSU reste opposé au mixage des publics. *En cas de mixage, faut-il demander un avis préalable des équipes ? Une mise en place du dispositif sur la base du volontariat ? Une prise en compte des apprenti·es dans la DGH ?*

Le SNUEP-FSU revendique une rémunération supplémentaire des enseignant·es par un cadrage national en cas de mixage des publics.

**1.4.4.** Le contrat de professionnalisation évolue vers moins de formation, une ouverture aux blocs de compétences et une expérimentation sur l’acquisition de compétences définies par l’employeur.

Le contrat de professionnalisation doit être réservé aux adultes (+ 25 ans) et doit permettre l’accès à la qualification. Pour cela, ce contrat doit voir sa durée pouvoir être augmentée et les contrats doivent être financés pour permettre aux adultes d’augmenter leur niveau de qualification par l’acquisition d’un titre ou d’un diplôme.

**1.5. GRETA et CFA académique**

**1.5.1.** Évolution de ces structures avec les dernières lois

*1.5.1.1. Conséquences et dangers de la loi Avenir pro sur les GRETA*

La loi *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* a étendu la mission de l’apprentissage aux GRETA, jusqu’alors assurée par des CFA privés ou publics. L’objectif principal est le développement de l’apprentissage dans les EPLE : les GRETA ayant un réseau très développé (100 % des LP et LT ont de la FC ou de l’apprentissage), des CFC en relation étroite avec les entreprises, la possibilité d’accéder à un contrat d’apprentissage jusqu’à 30 ans au lieu de 25 ans, des plateaux techniques bien équipés et des enseignant·es (souvent contractuel·les dans la FP) dans les EPLE.

La loi *Avenir pro* change aussi les règles en ce qui concerne les CFA publics : ils n’ont plus de subventions d’État ou de région en cas de difficulté financière.

*1.5.1.2. Conséquences des lois de décentralisation*

Le SNUEP-FSU considère que l’on se dirige vers une externalisation de la formation continue vers le privé et s’y oppose. La réforme de la formation professionnelle contribuera aussi aux difficultés des GRETA (disparition des congés individuels de formation, redéfinition des compétences...) et met au premier plan la question de l’apprentissage.

*1.5.1.3. Évolution des GRETA et CFA académiques*

Dans un contexte où la situation budgétaire des GRETA est très préoccupante, le ministère a décidé de les utiliser pour développer des formations par voie d’apprentissage dans tous les LP pour les moins de 18 ans. En les fusionnant avec les CFA académiques, il répond à ses objectifs d’optimiser les moyens humains et financiers, de décloisonner formations initiale et continue et de s’adapter au contexte de marchandisation de la formation. Ces objectifs vont se traduire par une mise en concurrence à l’intérieur même des établissements entre les voies de formation et par le développement du mixage des publics.

Le SNUEP-FSU dénonce les fusions des GRETA et des CFA académiques.

Le SNUEP-FSU dénonce l’alourdissement et la dégradation des conditions de travail des personnels. Pour les CFC, la mission de prospection d’apprenti·es se rajoute aux autres missions.

*Faut-il accepter ces fusions de structures alors que celles-ci pourraient avoir pour effet la fragilisation des GRETA ?*

*1.5.1.4. Quel modèle économique pour ces structures ?*

Depuis la mise en place de la loi Warsmann, un certain nombre de GRETA ont fusionné pour devenir des GRETA académiques, d’autres ont été rattachés au GIP. Cette organisation a eu pour effet de réduire le nombre de personnels par la mutualisation des services. De même la prospection de formation continue s’est réduite du fait de la grandeur du territoire. Ce qui a un impact sur le chiffre d’affaires et la trésorerie des GRETA.

Pour le SNUEP-FSU, dès lors que les GRETA s’adressent à des publics spécifiques (jeunes, salarié·es en reconversion, demandeurs·euses d’emploi...), ils devraient être entièrement subventionnés par l’État et ainsi sortir de la logique des marchés.

**1.5.2.** Place de la formation des adultes au sein de l’Éducation nationale

*1.5.2.1. Organisation et fonctionnement des GRETA à l’intérieur des EPLE*

Pour le SNUEP-FSU, le GRETA doit assurer comme mission la formation tout au long de la vie. Les établissements scolaires de l’EN du 2d degré peuvent mettre en commun leurs moyens (locaux, matériels, humains) dans le cas où cela ne perturbe pas l’organisation des élèves ; dans le cas contraire, il serait préférable que les structures soient propres au GRETA.

*1.5.2.2. Quelle complémentarité avec les formations sous statut scolaire après 18 ans ?*

Les GRETA doivent permettent d’offrir une 2e chance à travers une mission de service public. Pour le SNUEP-FSU, le développement des GRETA doit correspondre à une amplification du service public de formation continue des adultes et ne pas se mettre en concurrence avec la formation initiale des plus jeunes (jusqu’à 18 ans).

*1.5.2.3. Développement d’un grand service public de la formation continue (GRETA, AFPA...)*

Pour les salarié·es et les demandeurs·euses d’emploi, les structures publiques doivent être en mesure de proposer des formations leur permettant d’élever leur qualification professionnelle. Selon le SNUEP-FSU, les GRETA sont en capacité de relever ce défi.

Le service public doit être au centre de la formation tout au long de la vie. Le SNUEP-FSU revendique le maintien des GRETA dans l’EN et de ses personnels comme fonctionnaires d’État. Les missions des GRETA doivent être développées. Cela impose des moyens sous forme de titularisation et de recrutement de personnels permanents mais aussi la possibilité de partager des services, sur la base du volontariat, entre formation initiale insertion, formation continue et validation des acquis.

**FICHE 2**

**Orientation et parcours**

**2.1. Orientation**

**2.1.1.** Famille des métiers, orientation en fin de 2de

L’organisation des 2des en familles de métiers a été imposée dans le cadre de la réforme de la voie pro. Elle est censée sécuriser les parcours des élèves et rendre plus lisibles les formations. Il s’agit en réalité d’un double leurre : élèves contraint·es d’aborder en 2de une spécialité non voulue, orientation souvent restreinte dans le même LP après la 2de. Par contre, les familles de métiers permettent de rationaliser les moyens : élèves de plusieurs spécialités à faible effectif regroupé·es, nombre de diplômes réduit à terme, risque accru de fermeture des formations qui attirent peu. Réduites à des classes de découverte professionnelle, elles peuvent aussi devenir un sas précédant un apprentissage en 2 ans. Le SNUEP-FSU réclame la suppression de ces familles.

*Quels impacts sont à attendre sur les choix d’orientation : en fin de 3e (élèves partant vers* *les CFA pour éviter des métiers non voulus, risque de baisse de certains taux de pression, risque de modification des profils d’élèves) ? En fin de* 2de *(changement de spécialités, de types de formation, voulus ou contraints, changement d’établissement) ?*

**2.1.2.** Cursus par la voie de l’apprentissage dans chaque lycée

Démagogique et nuisible à la qualité de la formation, l’élargissement de cette possibilité offerte aux jeunes met les LP au service de l’apprentissage, ce qui dévalorise encore davantage la voie professionnelle sous statut scolaire. En effet, avec les entrées et sorties d’apprenti·es désormais possibles à tout moment de l’année, les élèves seront incité·es à chercher des contrats au mépris de toute cohérence pédagogique.

**2.1.3.** Liberté d’orientation réduite

Le transfert aux régions de la compétence sur l’information à l’orientation, la réduction drastique du nombre de CIO, la redéfinition des missions des Psy-EN réduisent davantage l’orientation à l’adaptation aux besoins régionaux immédiats, aux dépens de la prise en compte des goûts et appétences des jeunes.

**2.1.4.** Risque d’accroissement du travail des enseignant·es sur des missions de Psy-EN

La conception de l’orientation qui se développe désormais vise à supprimer les dimensions psychologiques et sociales dans l’élaboration des parcours de formation et à impliquer davantage enseignant·es et CPE dans l’accompagnement des élèves, au point d’envisager la formation d’enseignant·es référent·es. En parallèle, le travail d’orientation est accru avec les familles de métiers et l’orientation post-seconde.

*Quel mandat porter auprès des collègues pour qu’ils·elles ne subissent pas une charge supplémentaire, qui ne relève même pas de leur formation/de leur champ de compétences ?*

**2.1.5.** Jeunes de -15 ans dirigés vers l’apprentissage

Parallèlement à la suppression des DIMA et à la mise en place des 3e PM, les CFA ont la possibilité de les accueillir (sous statut scolaire), en les maintenant dans un sas prolongé jusqu’à signature de leur premier contrat.

Le SNUEP-FSU refuse cette voie de garage, contraire à la scolarisation obligatoire jusqu’à 16 ans et qui éloigne de son mandat d’une scolarisation jusqu’à 18 ans.

**2.1.6.** Danger de fermeture des formations isolées.

Entre regroupements de spécialités, développement des campus des métiers, orientation aux mains des régions, le risque de fermeture des formations isolées augmente. Avec la réforme de l’apprentissage qui favorise aussi une polarisation des formations, l’aménagement des territoires et les formations au plus près des jeunes sont mises à mal.

**2.2. Affectation**

**2.2.1.** AFFELNET 100 % numérique

La procédure d’orientation est entièrement en ligne. Elle ne tient donc pas compte de la fracture numérique, qui touche nombre de nos élèves et de leurs familles.

*Quelle position adopter : refuser AFFELNET numérique ? Réitérer un retour aux commissions d’affectation ? Demander un meilleur accompagnement des familles ?*

**2.2.2.** Taux de pression

Afin de réduire certains taux de pression et améliorer l’affectation, il est nécessaire d’étoffer l’offre publique de formation : le nombre de sections doit être augmenté dès que le taux de pression est supérieur à 2. La carte des formations doit s’adapter à la demande sociale et non rechercher l’adéquationisme.

**2.2.3.** Prise en compte des familles de métiers

La priorité est donnée aux élèves déjà dans l’établissement pour l’affectation en 1re. *Faut-il soutenir cette mesure ou non ?*

**2.3. 3e prépa métiers**

Elle remplace depuis la rentrée 2019 la 3e prépa-pro, pourtant créée en 2016, et le DIMA. Elle incite à l’apprentissage, son cahier des charges intégrant une période d’immersion dans les CFA. Elle met à mal la continuité pédagogique, du fait d’un calendrier des stages individualisé (1 à 4 semaines) : *demande d’un nombre limité et identique pour tous les élèves ?*

Les horaires d’enseignement et les possibilités de dédoublement sont réduits. Pour éviter la déprofessionnalisation, les 5 h de découverte professionnelle doivent se dérouler sur les plateaux techniques. La charge de travail est accentuée du fait de nouvelles missions d’encadrement et d’individualisation des parcours pédagogique et d’orientation.

*Comme actuellement, les établissements allègent de façon très variable les classes à 24, faut-il limiter ces classes à 12 élèves ? Ou demander plus de moyens pour dédoubler ? Faut-il supprimer les 3es PM, qui rompent juridiquement avec le collège unique ?*

*Faut-il revenir à des 3es qui facilitent toutes poursuites d’études en lycée sous statut scolaire ?*

**2.4. CAP (= niveau 3 désormais)**

**2.4.1.** CAP 1, 2 ou 3 ans dans une même classe

Faire croire qu’une formation aussi souple et individuelle, après positionnement, puisse être généralisée dans un même groupe classe est une illusion. Seule l’ouverture de classes dédiées permettrait de ne pas dégrader la qualité de la formation.

**2.4.2.** Développement des CAP 1 an, parfois en mixage de publics

La volonté de développer les CAP 1 an dans les EPLE contribue à fusionner formation initiale et formation continue, à regrouper mineur·es et adultes, élèves et apprenti·es. Ce n’est pas acceptable. Là où des CAP 1 an peuvent apparaître judicieux, ils doivent être exclusivement réservés à la formation initiale scolaire.

**2.4.3.** Problématiques liées aux élèves de SEGPA et les ULIS

Cette évolution des CAP fragilise les chances des jeunes les plus fragiles, notamment ceux et celles issu·es de SEGPA et d’ULIS, d’obtenir une qualification. Elle ne favorise ni la réduction de leur décrochage ni leur insertion dans l’emploi.

**2.4.4.** CAP en 3 ans

Pour une majorité de CAP, il convient de privilégier les 3 ans de formation, ce qui permet aux jeunes d’atteindre la maturité nécessaire (et la majorité légale) pour exercer les métiers visés par le diplôme.

**2.5. Parcours vers le niveau 4**

*L’orientation progressive peut-elle être envisageable dans le cadre d’un bac pro en 2+2 ? Faut-il privilégier une première année plus polyvalente ou à l’inverse une spécialisation en 2de suivie d’un élargissement vers plus de polyvalence ?*

**2.6. Passerelles**

Avec la suppression du DI tombe un frein pour passer de 2de GT directement en 1re bac pro.

*Quelles classes passerelles faut-il soutenir, avec la fin du DI et face aux tentatives du ministère de créer des formations bac+1 ?*

**2.7. Poursuites d’études**

Les chances de réussite post-bac sont amoindries, conséquence de la réforme.

Les bachelier·es pros sont les premières victimes de la sélection développée par Parcoursup.

Les élèves de bac pro sont détourné·es des formations autres que les BTS (tri social accentué). Mais leurs possibilités d’affectation y sont limitées par des places très inférieures aux demandes. Le SNUEP-FSU refuse les classes sas d’un an qui se développent pour celles et ceux qui n’ont pas été affecté·es en BTS, comme les mentions complémentaires de niveau 4. Il ne s’agit là que de leurres. Ce sont les BTS qu’il faut augmenter.

**2.8. Éducation prioritaire**

**2.8.1.** Pour une redéfinition de la carte de l’éducation prioritaire

Dès 2022 la carte des REP pourrait être supprimée. Le ministère souhaite sortir de la logique de zonage pour donner des moyens aux établissements en fonction de leur projet. Trois académies tests vont proposer des contrats de 3 ans entre des établissements et le rectorat, avec une clause de revoyure pour les prolonger si besoin, sur la base d’un cadrage et d’une grille d’indicateurs nationaux.

Pour le SNUEP-FSU cette nouvelle gestion ferait disparaître la labellisation. Le SNUEP-FSU craint que les nouvelles cartes académiques soient construites en fonction des moyens globalisés alloués et non en fonction des besoins locaux, ce qui générerait une mise en concurrence des établissements et des personnels. Il s’inquiète de possibles conflits d’intérêt, les recteurs·rectrices pouvant favoriser les établissements situés dans une municipalité du même bord politique.

Le SNUEP-FSU demande une carte nationale de l’EP, construite en concertation et en transparence avec tous les acteurs, qui se fonderait sur des critères économiques, sociaux et scolaires transparents. Elle doit comprendre les LP. Le SNUEP-FSU ne s’oppose pas à l’intégration des établissements dits ruraux dans la nouvelle carte mais cela ne doit en aucun cas mettre les établissements en concurrence. Il s’oppose à l’introduction des établissements privés dans l’EP.

Pour le SNUEP-FSU, l’EP doit être fondée sur une labellisation unique. La carte doit se construire à partir des besoins et non des moyens. Elle doit pouvoir être révisée et les moyens gradués en fonction des difficultés propres à chaque établissement. Le SNUEP-FSU revendique une majoration comprise entre 5 % et 10 % de leur DHG, dotation supplémentaire gérée directement par le CA, et un effectif de 20 élèves maximum par classe.

Par ailleurs le service public national d’éducation doit rester le maître d’œuvre de toute la politique scolaire et de ses finalités de transmission et de construction des savoirs. Ainsi le SNUEP-FSU refuse toute forme de contractualisation locale.

**2.8.2.** Pour un développement de l’accès aux pratiques culturelles et sportives

Le SNUEP-FSU ne s’oppose pas à la dotation spécifique destinée à gérer les enjeux périscolaires préconisée par le rapport de la mission Territoires et réussites. Mais les activités proposées dans ce cadre doivent être pensées en lien avec les référentiels, soutenir et non se substituer à l’ambition scolaire. Des AED au profil de médiateur·trice culturel doivent être recruté·es dans les lycées concernés.

**2.8.3.** Pour une même ambition pour tou·tes

Les difficultés sociales et économiques des élèves ne doivent pas être un obstacle aux apprentissages. L’ambition doit être la même que pour tou·te autre élève. Pour les accompagner, une aide spécifique et des actions adaptées doivent être apportées.

Le SNUEP-FSU revendique une formation initiale et continue des personnels, levier essentiel de l’amélioration de l’ EP ainsi qu’un temps de concertation rémunéré et inscrit dans les emplois du temps, pour développer un projet commun de qualité.

Le SNUEP-FSU demande qu’une équipe pluri-professionnelle complète s’engage auprès d’eux (Psy-EN, infirmière, AS...) afin de permettre aux élèves en difficultés de se concentrer sur leurs apprentissages et de construire sereinement leur projet professionnel.

**2.8.4.** Pour renforcer l’attractivité

Les postes en EP doivent être rendus attractifs par des indemnités et bonifications indiciaires et par la reconnaissance de cette expérience professionnelle via une reconversion professionnelle ou une bonification de carrière réelle. Mais c’est l’amélioration des conditions de travail, l’aide et le soutien en cas de difficultés particulières ainsi que l’attribution des moyens nécessaires pour améliorer l’encadrement et les apprentissages qui constitueront le vecteur essentiel de l’attractivité et de la lutte contre le turnover.

**2.9. Cités éducatives**

Nouvelle strate du mille-feuilles des classements existants (politique de la Ville, prévention violence, etc.), elles permettent l’ingérence des élu·es locaux dans les projets pédagogiques des équipes. Le SNUEP-FSU s’oppose à la dilution de la politique d’EP dans des cités éducatives sous l’autorité des collectivités territoriales.

**2.10. Elèves allophones**

L’idéologie de l’inclusion en classe ordinaire de la circulaire UPE2A accentue les difficultés de scolarisation des EANA. Le SNUEP-FSU dénonce le manque de places. Il revendique des quotas d’heures suffisants, des seuils nationaux pour éviter des effectifs aberrants, un maillage territorial suffisant et homogène.

**FICHE 3**

**Contenus - Certifications**

**3.1. Les savoirs dans les contenus d’enseignement**

**3.1.1.** Les nouveaux programmes d’enseignement général

Pour le SNUEP-FSU, une redéfinition des programmes d’enseignement général, dans le cadre d’une culture citoyenne commune et émancipatrice, est nécessaire. Bien qu’incomplets, ces nouveaux programmes sont globalement chargés pour les horaires prévus. De ce fait, ils ne peuvent pas être approfondis ce qui ne permet pas d’ancrer les savoirs enseignés.

**3.1.2.** Prédominance des compétences dont les « compétences comportementales »

Dans tous les enseignements, généraux comme professionnels, les savoirs et savoir-faire deviennent un prétexte à l’acquisition de compétences transverses qui permettraient de rendre les ouvrier·es / employé·es de demain plus flexibles. A contrario, le SNUEP-FSU considère que les facultés d’adaptation aux contextes professionnel, culturel et citoyen passent par l’acquisition de savoirs et de savoir-faire ambitieux.

Parmi les compétences transverses, des référentiels s’orientent vers l’acquisition de compétences dites comportementales. Or, pour le SNUEP-FSU, sauf à vouloir reproduire un ordre préétabli, ce type de compétences ne peut pas être enseigné. Il considère que celles-ci s’acquièrent par le développement d’un bagage de savoirs et savoir-faire propres à l’exercice de chaque métier.

**3.1.3.** Compétences « communes »

Pour justifier la création des classes de 2de organisées par familles de métiers, le ministère a mis en avant la notion de compétences communes qui pourraient, selon lui, être enseignées dans les disciplines professionnelles lors de cette année de formation.

Pour le SNUEP-FSU, la compétence s’acquiert à travers savoirs et savoir-faire. Or ceux-ci sont rarement les mêmes pour plusieurs métiers. Les identifier relève souvent de la gageure. Le SNUEP-FSU considère que ce travail ne peut être mené qu’à l’échelle de groupes de travail quadripartites, réunissant, sous l’autorité de l’IGEN et du ministère, des représentant·es des syndicats enseignants et des organisations syndicales et patronales des branches professionnelles concernées. Le SNUEP-FSU refuse que les enseignant·es des disciplines professionnelles, souvent issu·es et formé·es à l’enseignement d’un seul des métiers de la « famille », soient laissé·es seul·es pour opérer un hypothétique rapprochement des RAP concernés. Une telle injonction relève du travail empêché et génère des iniquités notables, sur le territoire, dans le traitement de référentiels qui se veulent nationaux. Quand des savoirs et savoir-faire communs existent, ils ne peuvent être enseignés que dans le contexte professionnel pour lequel l’enseignant·e a été recruté·e. En aucun cas l’enseignant·e ne doit être amené·e à former les élèves à un métier en dehors de ses disciplines de recrutement.

**3.2. Horaires, pédagogie, interdisciplinarité**

**3.2.1.** Les grilles horaires de la réforme Blanquer

Les heures d’enseignements disciplinaires en CAP et bac pro ont été drastiquement réduites au profit de divers dispositifs. Ces horaires sont ainsi devenus largement insuffisants pour permettre l’acquisition par les élèves des savoirs et savoir-faire nécessaires à une insertion et à une poursuite d’études réussies. Le SNUEP-FSU revendique l’abandon de ces grilles horaires et la restitution aux disciplines des heures dont elles ont été spoliées.

*Faut-il revenir à 35 h hebdomadaires d’enseignements disciplinaires pour les élèves ?*

**3.2.2.** Imposition de pratiques pédagogiques

*3.2.2.1. Le chef-d’œuvre*

Pour le SNUEP-FSU, les enseignant·es, concepteurs et conceptrices de leur enseignement, doivent pouvoir mettre en place les pratiques pédagogiques de leur choix et non se les voir imposées.

*Dans ce contexte, et bien qu’il faille changer son nom très lié au compagnonnage, faut-il rejeter le principe même du chef-d’œuvre ? Ou peut-il être maintenu dans le cadre de projets communs à plusieurs enseignant·es, sur la base du volontariat, sans amputer les horaires disciplinaires ?*

*3.2.2.2. La co-intervention imposée*

*Si le SNUEP-FSU refuse que celle-ci soit imposée aux enseignant·es, faut-il pour autant rejeter le principe de la co-intervention ? La co-intervention ne pourrait-elle pas se dérouler sur la base du volontariat, sur des modalités choisies par les collègues : sur la base d’un projet commun aux enseignant·es concerné·es, sans amputer les horaires disciplinaires ?*

*3.2.2.3. Accompagnement individualisé de l’élève*

L’augmentation du volume horaire dédié aux différentes formes d’accompagnement des élèves (consolidation, orientation, recherche de PFMP...) marque la volonté du ministère d’individualiser à outrance leurs parcours. De nouvelles tâches, autrefois dévolues à d’autres personnels (Psy-EN, DDFPT...), sont ainsi confiées aux enseignant·es. De plus, ces dispositifs peuvent également engendrer une stigmatisation de certain·es élèves. Tout cela s’opère au détriment des possibilités d’horaires et de dédoublements suffisants pour gérer la difficulté ou les progrès au moment de la classe, dans le cadre des disciplines. Pour le SNUEP-FSU, il faut que les heures consacrées à toutes ces formes d’accompagnement soient restituées aux disciplines.

*Faut-il permettre que l’aide individuelle, auprès d’élèves qui auraient des difficultés persistantes, puisse se dérouler sur des heures en plus des heures disciplinaires, en tout petit groupe ?*

**3.3. Évaluation, certification**

**3.3.1.** Évaluation du chef-d’œuvre

Le SNUEP-FSU rejette les modalités imposées pour l’évaluation certificative du chef-d’œuvre. Le contrôle continu est source d’iniquités entre candidat·es. L’oral, tel qu’actuellement défini, privilégie la capacité de communication aux savoirs et savoir-faire réellement mobilisés. Le mode de calcul pour l’examen lui donne une importance excessive. Pour le SNUEP-FSU, si le chef-d’œuvre devait subsister, sous ce nom ou un autre, son évaluation à l’examen ne pourrait être qu’optionnelle.

**3.3.2.** Évaluation certificative en enseignement général

Les changements récents dans les modalités d’évaluation certificative des enseignements généraux alourdissent parfois les épreuves pour des candidat·es qui auront moins de temps pour les préparer. Ils n’améliorent pas non plus la charge d’organisation qui pèse sur les enseignant·es. Aucune épreuve en CCF ne redevient ponctuelle. Pour ces enseignements, le SNUEP-FSU confirme son mandat d’un retour à des épreuves ponctuelles terminales.

*D’ici là, faut-il mettre en place, en enseignement général, des banques de sujets pour préserver un minimum d’équité pour les épreuves en CCF ? Faut-il aller vers un système type E3C ?*

**3.3.3.** Évaluation permanente

L’évaluation certificative permanente continue de se développer au gré des rénovations de diplômes, ce qui ampute le temps consacré à l’acquisition de savoirs et savoir-faire et diminue les possibilités d’une évaluation formative. Le SNUEP-FSU persiste à s’y opposer.

**3.3.4.** Livret scolaire numérique

Les nouveaux LSN imposés par le MEN comportent une large part d’évaluation par compétence. Or la partie « compétences » de ces livrets, par ailleurs chronophages, ne rend pas compte de l’acquisition d’un niveau de savoir et de savoir-faire.

*Même si la partie « évaluation par note » reste la seule qu’il soit obligatoire de remplir, et donc prépondérante, le SNUEP-FSU appelle-t-il au non-remplissage de la partie « compétences » ?*

**3.3.5.** Blocs de compétences

Les blocs de compétences sont dorénavant applicables aux diplômes de l’EN délivrés dans le cadre de la formation initiale. Ils risquent de conduire à un saucissonnage de ces diplômes en sous-parties, et donc à la création d’attestations d’acquisition de blocs pour les diplômes de niveau 3, ces attestations étant ainsi d’un niveau infra 3. La délivrance de tels blocs en lieu et place de diplômes contribue à la baisse du niveau de qualification. Le SNUEP-FSU reste opposé à la décomposition des diplômes en blocs de compétences.

**3.4. Diplômes**

**3.4.1.** Diplômes intermédiaires

Le SNUEP-FSU s’oppose au remplacement des DI par une attestation sans valeur car non enregistrée au RNCP.

*Concernant le BEP, le SNUEP-FSU doit-il pour autant confirmer son mandat sur le maintien de ce diplôme ou revendiquer la création d’un nouveau diplôme de niveau 3 ? Dans ces 2 cas, les épreuves de ce diplôme doivent-elles être prises en compte pour le bac pro ?*

**3.4.2.** Regroupements de diplômes

Les familles de métiers comme les rénovations de diplômes confirment que la volonté du MEN d’aller vers des diplômes plus généralistes perdure, voire s’accentue. Ces diplômes professionnels plus généralistes seraient ponctués localement par une coloration spécifique à chaque territoire, par une mention complémentaire ou par une FCIL.

*Dans ce contexte, le SNUEP-FSU doit-il continuer à revendiquer un diplôme = un métier ?*

**3.4.3.** Révision obligatoire des diplômes EN

Le SNUEP-FSU est opposé à l’obligation de révision des diplômes de l’EN tous les 5 ans pour être maintenus au RNCP. C’est un travail continu de suivi par des CPC quadripartites qui doit permettre de décider de la nécessité ou non d’une révision ou d’une rénovation. Les diplômes de l’EN doivent être à nouveau inscrits de droit au RNCP.

**3.5. CPC**

La loi *Avenir Pro* de septembre 2018 a exclu des CPC les usager·es dont les représentant·es des enseignant·es. De ce fait, les branches professionnelles sont seules chargées d’élaborer les RAP, qui ne sont plus présentés que pour avis consultatif lors de la CSL et du CSE, alors que les délibérations menées en CPC permettent l’émission d’un avis « conforme » que le ministère a obligation de respecter. Les enseignant·es perdent quasiment tout droit de regard sur des RAP et devront pourtant les appliquer. Le SNUEP-FSU réclame un retour des représentant·es des enseignant·es dans les CPC.

**3.6. PFMP, PEMP, habilitations**

*Corpus thème 1 fiche 3*

**3.6.1.** Changement des durées de PFMP en CAP

Les PFMP durent dorénavant entre 12 et 14 semaines pour un cycle de 2 ans. Cela reste trop éloigné de notre mandat (8 semaines). *Faut-il qu’une durée identique de PEMP soit fixée pour tous les CAP ?*

*Faut-il modifier notre mandat sur la durée des PEMP ?*

**3.6.2.** Des durées différentes pour les PFMP de bac pro

Désormais fixée par les branches, dans les CPC, à l’occasion de chaque rénovation / création de diplôme, la durée de PFMP pourra différer d’un bac pro à l’autre. Pour le SNUEP-FSU, la durée des PFMP doit rester une prérogative stricte de l’EN.

*Faut-il pour autant qu’elle soit identique pour tous les bacs pros ?*

**3.6.3.** Positionnement des PEMP dans le cycle de formation

Pour limiter les possibilités de mixage des publics tout en conservant une forme d’alternance sous statut scolaire, le SNUEP-FSU revendique une répartition équilibrée des PEMP sur l’ensemble du cycle de formation. *Doit-il refuser que les périodes de PEMP soient regroupées sur un seul bloc au cours d’une année ? Faut-il fixer un nombre mini- mal de semaines pour chaque période ?*

**3.6.4.** Les PFMP ne sont pas un pré-recrutement pour l’apprentissage

Le SNUEP-FSU dénonce le fait que certaines PFMP puissent servir aux entreprises à tester les élèves pour ensuite proposer des contrats d’apprentissage aux « meilleur·es » dans le cadre de parcours mixés.

**3.6.5.** Changements sur la (non) délivrance du CACES

Le SNUEP-FSU revendique que les élèves suivant une formation en ce sens bénéficient d’une équivalence CACES lorsqu’ils et elles sont reçu·es aux examens concernés.

**FICHE 4**

**Adaptation scolaire et Scolarisation des élèves Handicapé⋅es (ASH)**

**4.1. Pour une École inclusive**

Le collège et le lycée sont des espaces d’interactions sociales et d’épanouissement de tous les jeunes. C’est pourquoi le SNUEP-FSU est pour une école inclusive, mais sans se priver de la richesse des approches plurielles qui permet la continuité des parcours de l’entrée à l’école à l’insertion professionnelle. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la diversité des prises en charge et notamment au maintien des classes de SEGPA, du dispositif ULIS, et des ÉREA.

Si la notion d’inclusion est devenue « politiquement correcte » dans les discours, les faits montrent la fermeture de structures adaptées, la politique du chiffre, un manque de moyens humains et matériels, des enseignant·es démuni·es, seul·es face à un public divers, et un manque de perspectives professionnelles pour des jeunes en situation de handicap qui n’ont pour seul horizon qu’une attestation de compétences.

Seule une politique volontariste et ambitieuse peut améliorer la situation. Cela passe par la reconnaissance de la fonction d’AESH comme un véritable métier, l’implication des enseignant·es, responsables des situations pédagogiques, en proposant une formation solide, initiale et continue, pour tous les personnels concernés ; du temps de concertation, des effectifs abaissés, et des équipes pluriprofessionnelles complètes pour un accompagnement au plus près de ces élèves.

**4.2. Les SEGPA**

**4.2.1.** Quelle structure ?

Le rapport de l’IGEN publié en janvier 2019 qui préconise d’apparenter la SEGPA à un « pôle ressource de la difficulté scolaire » (avec un fonctionnement plus individualisé) visant davantage l’inclusion en classe de collège (comme en ULIS) et l’annonce par le ministre de l’ouverture d’un chantier sur les SEGPA font craindre une fin programmée de ces dernières.

Pour le SNUEP-FSU, la politique d’école inclusive ne doit pas être menée au détriment des SEGPA et ÉREA. Or les enseignements adaptés subissent une remise en cause, soit au titre de l’inclusion des élèves en très grandes difficultés dans un milieu ordinaire, soit par des réductions de structures ou des capacités d’accueil, soit par une disparité des moyens entre établissements. Pourtant la SEGPA est un outil efficace contre l’échec et le décrochage scolaire, elle produit des parcours de réussite, notamment vers la voie professionnelle grâce à des équipes engagées. Des fermetures remettraient en cause l’acquisition des savoirs fondamentaux, les possibilités d’accès aux formations professionnalisantes et l’insertion dans la vie professionnelle pour des élèves qui ont besoin d’un accompagnement au plus près et qui ne peut pas être apporté en inclusion totale.

Le SNUEP-FSU s’oppose à la fermeture des structures de SEGPA et à l’inclusion totale, surtout pour des raisons comptables. Il réaffirme l’importance du maintien de la diversité des prises en charge, à travers des structures spécifiques, pour s’adapter aux besoins de chaque élève et pour favoriser la réussite de tou·tes.

Un rapport de la DEPP en 2017 signalait de fortes inégalités dans l’accès en SEGPA. L’orientation ne se fait pas toujours avec les mêmes critères suivant les territoires. Les élèves orienté·es dans ce type de structure ne présentent pas tou·tes des difficultés scolaires persistantes mais peuvent aussi relever d’autres dispositifs, ULIS, UPE2A... Le but étant de remplir ces classes faute de places dans les autres dispositifs et structures.

Le SNUEP-FSU revendique une harmonisation nationale des critères d’affectation dans les structures de l’enseignement adapté.

**4.2.2.** Quels moyens ?

Les heures de découvertes professionnelles (visite d’entreprise, ...) qui peuvent s’effectuer en classe entière ont remplacé les heures en atelier, en groupe où les effectifs sont réduits pour des raisons de sécurité.

Cette manipulation permet aux rectorats de récupérer des postes et entrave dans le même temps la cohérence de la formation donc la réussite des jeunes. Découvrir des métiers par des stages d’observation ou par des approches théoriques figées ne poursuit pas le même objectif qu’une approche métier en atelier dans le cadre de projets collectifs.

Pour le SNUEP-FSU, le travail en atelier en petits effectifs est essentiel car il permet d’articuler les enseignements généraux et professionnels et de mobiliser les élèves sur un projet d’orientation. Le SNUEP-FSU revendique un retour vers un objectif de préprofessionnalisation de la SEGPA avec des heures d’atelier.

La SEGPA, si on lui en donne les moyens, permet aux élèves qui en ont le plus besoin d’être en situation d’apprendre, d’être capables de construire un projet professionnel, d’être accompagné·es au plus près dans leur émancipation et dans leur insertion sociale et professionnelle. Pour de telles réussites, le SNUEP-FSU demande un renforcement des équipes pluriprofessionnelles (AS, infirmier·es, médecins, Psy-EN, CPE, enseignant·es spécialisé·es ou non, AESH...) et un accompagnement au plus près des équipes.

*4.2.3 Quelle SEGPA pour demain ?*

**4.3. Les ÉREA**

*Corpus thème 1 fiche 4*

Le SNUEP-FSU s’oppose à la fermeture des ÉREA et réaffirme l’importance du maintien de la diversité des prises en charge, à travers des structures spécifiques, pour s’adapter aux besoins de chaque élève et pour favoriser la réussite de tous.

*Quel ÉREA pour demain ?*

**4.4. ULIS**

Déjà 15 ans que la loi *Pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*, a été votée ! Si davantage d’élèves en situation de handicap sont scolarisé·es en LP, cette avancée ne s’accompagne pas des moyens nécessaires à un accueil de qualité et une individualisation des parcours.

Pour le SNUEP-FSU, la prise en charge des élèves en situation de handicap implique une formation de tous les personnels et un renforcement des équipes pluriprofessionnelles (AS, infirmier·es, médecins, Psy-EN, CPE, enseignant·es spécialisé·es ou non, AESH...). La charge de travail supplémentaire pour accueillir ces élèves et adapter l’enseignement doit être prise en compte par l’institution en permettant par exemple du temps de concertation, des effectifs abaissés dans les classes accueillant ce public.

**4.5. CAPPEI**

Demande du SNUEP-FSU depuis 2017, les enseignant·es détenteurs du 2CA-SH seront désormais détenteurs du CAPPEI (décret à paraitre). Les collègues concerné·es pourront ainsi continuer à bénéficier de l’ensemble des indemnités pour exercice dans l’ASH.

Le CAPPEI est une avancée par rapport au 2CA-SH en termes de volume de formation et de perspectives d’exercice en ULIS, SEGPA, ÉREA... pour les PLP. Cependant, la formation à l’enseignement adapté reste fortement fragilisée par le manque de postes support de départ en formation et l’insuffisance du nombre de modules de formation.

Pour le SNUEP-FSU, la création du CAPPEI ne doit pas faire oublier que tou·tes les enseignant·es doivent être formé·es aux pratiques de l’école inclusive, en formation initiale comme continue. Les départs en formation ne doivent pas dépendre du nombre de postes spécialisés vacants ni de la possibilité de remplacement du collègue qui part en formation. Les postes spécialisés vacants ou susceptibles d’être vacants et l’appel à candidature doivent faire l’objet d’une information accessible à tou·tes. La gestion des postes et des entrées en formation doit être plus transparente. Les formations doivent pouvoir être proposées dans toutes les académies.

Le SNUEP-FSU reste vigilant sur l’introduction de la VA2EI. L’obtention du CAPPEI par VA2EI pourra permettre aux PLP en poste dans l’ASH depuis des années de percevoir toutes les indemnités. Pour le SNUEP-FSU, la VA2EI telle que proposée par le ministère est une fragilisation de la formation à l’enseignement adapté. Si l’action syndicale a permis l’accès de droit aux 100 h de formations suite à l’obtention du CAPPEI par VA2EI, le ministère développe sa politique d’abaissement de la formation à l’enseignement adapté, à l’opposé des demandes des PLP en poste dans l’ASH. Cette VA2EI fait aussi peu de cas de la réflexivité pourtant centrale dans l’enseignement adapté. Elle nie complètement l’utilité et l’intérêt de la formation pour éviter de mettre les moyens en face de l’ambition affichée de l’école inclusive.

Pour le SNUEP-FSU, les PLP en poste dans l’ASH doivent avoir accès de droit aux formations à l’enseignement adapté dans le cadre du CAPPEI.

**4.6. PIAL**

La circulaire de rentrée 2019 du 6 juin 2019 crée un service public de l’École inclusive dans chaque département et académie qui a pour mission la gestion des AESH. Des PIAL sont créés dans un nombre conséquent de LP comprenant déjà des ULIS sous l’autorité d’un·e chef·fe d’établissement et d’un IEN. La CDAPH notifie un accompagnement et l’EN se charge de la gestion de cet accompagnement. Nous sommes passés d’une logique d’accompagnement à une logique de gestion. Pour le SNUEP-FSU, les PIAL répondent avant tout à un objectif de rationalisation des moyens.

Le SNUEP-FSU dénonce cette logique comptable et la destruction du projet de l’École inclusive centré sur les besoins de l’élève. La conséquence est un accompagnement moins personnalisé et moins efficace.

Pour les enseignant·es, confronté·es à des élèves à besoins particuliers de plus en plus nombreux, la charge de travail s’accroît, mais sans contrepartie. Le temps de concertation avec les parents et équipes pluridisciplinaires n’est pas reconnu alors qu’il l’est pour les enseignant·es du 1er degré.

Le SNUEP-FSU revendique la suppression des PIAL, source de nouvelles dégradations des conditions de travail pour les AESH, sans permettre une amélioration dans la prise en compte des besoins des élèves.

**FICHE 5**

**Formation des enseignant·es**

**5.1. Recrutement et formation universitaire initiale**

La crise de recrutement continue : près de 1 600 postes non pourvus depuis 2015 aux concours externes et internes.

**5.1.1.** Les dispositifs de pré-pro

En réponse à cette crise, la préprofessionnalisation a été encouragée ces dernières années : EAP 1 et 2, expérimentation de master en alternance dans certaines académies et plus récemment AED préprofessionnalisé·es. Les deux premiers ont été un échec cuisant ne parvenant pas à atteindre leur double objectif de lutte contre la crise de recrutement et de démocratisation de l’accès aux métiers. Même si le MEN présente ces dispositifs en utilisant souvent un langage qui se veut séduisant, contractualisation, mise en responsabilité de l’étudiant·e, absence de sécurisation du parcours, ne peuvent nous satisfaire. Le SNUEP-FSU reste opposé à tout dispositif qui, sous couvert de démocratisation de l’accès aux métiers, favorise une entrée par la précarisation.

Le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la mise en place de pré-recrutements qui se différencieraient des dispositifs actuels par le statut accordé aux pré-recruté·es, par un salaire revalorisé et un aménagement des épreuves de concours.

**5.1.2.** Nouveaux master MEEF

Peu de maquettes de formation préparent aux métiers de PLP. Le SNUEP-FSU continue de se battre pour l’ouverture d’un vrai chantier qui permettrait la mise en place d’une formation initiale adaptée à nos métiers. Le déplacement du concours en fin de master a entraîné une révision des formations en master MEEF. Même si ce déplacement rejoint notre mandat d’une élévation du niveau de qualification, dans les faits les nouveaux parcours tels que voulus par les ministères vont avoir un effet répulsif sur nombre de candidat·es se destinant aux CAPLP, accentuant ainsi la crise de recrutement.

Ce nouvel arrêté prévoit aussi de laisser la possibilité aux étudiant·es de suivre leur master en alternance et ce dès le 2e semestre de M1. Le SNUEP-FSU y est opposé car il tend, sous un vernis de préprofessionnalisation, à vouloir utiliser des étudiant·es en cours de formation comme moyens d’enseignement sans la moindre garantie de qualité de formation ou de recrutement.

**5.1.3.** Nouveau référentiel métiers / contenu de formation

Le nouveau référentiel métier constitue une base de formation trop générale et ne prend pas en compte les spécificités de chaque corps.

*Quels mandats sur les contenus de formation initiale des PLP et CPE ?*

**5.1.4.** Concours

Depuis plusieurs sessions, le nombre de postes offerts aux concours baisse. Le ministère alimente un cercle vicieux en mettant en adéquation le nombre de postes offerts avec les « capacités de recrutement », c’est-à-dire le nombre de postes pourvus la session précédente, ce qui contribue à réduire l’attractivité. Le SNUEP-FSU demande que les ouvertures de places se fassent en fonction des besoins.

La réforme des concours, induite par leur déplacement en fin de master, et la volonté du ministère de davantage les professionnaliser entraînent diverses transformations comme la nouvelle épreuve orale d’entretien avec le jury, véritable entretien d’embauche sans anonymat, à laquelle le SNUEP-FSU s’oppose.

*Doit-on se doter d’un mandat sur la validation des acquis de l’expérience comme mode de recrutement ?*

**5.1.5.** Listes complémentaires

Chaque année, un nombre important de postes est perdu dans les différentes disciplines. Le SNUEP-FSU revendique l’établissement systématique de listes complémentaires pour les concours internes et externes. Nous demandons que des critères clairs de tirage sur ces listes soient établis et portés à la connaissance de tou·tes les candidat·es.

**5.2. Entrée dans le métier**

Le changement de place du concours en fin de master décale d’un an l’année de stage. Le SNUEP-FSU est opposé à ce que les lauréat·es des concours externes issu·es de master MEEF se retrouvent directement en responsabilité à 18 h. Nous rappelons que le SNUEP-FSU défend dans ses mandats un temps de service de 6 h pour tou·tes les stagiaires et le reste en formation.

*Formation et évaluation des stagiaires : Corpus Thème 1 fiche 5 Bourges*

**5.3. INSPE**

*Corpus Thème 1 fiche 5 Bourges*

La loi *Pour une école de la confiance* a transformé les ESPÉ en INSPÉ. Ce changement d’appellation montre la volonté du MEN de reprendre la main sur la formation des enseignant·es. Le SNUEP-FSU rappelle son attachement au cadre universitaire de la formation des enseignant·es.

*Devons-nous nous mandater sur la gouvernance des INSPE ? Avec quels mandats ?*

**5.4. Formation continue**

*Corpus Thème 1 fiche 5 Bourges*

**5.4.1.** Lignes directrices de gestion et formation continue Les lignes directrices de gestion prévoient une formation centrée sur 3 grands axes : l’axe 1 concerne les grandes réformes de Blanquer ; le 2 reprend dans ses thématiques la vision de l’école de Blanquer (apprentissage des fondamentaux dans le primaire, le numérique, l’approche par les sciences cognitives, etc.) ; le dernier, centré sur les demandes des personnels, est à la marge. 100 % des personnels devront être formé·es sur tout ou partie des axes 1 et 2 avant 2022. Si la volonté de former tous les personnels est plutôt positive, la question de la mise en œuvre se pose une nouvelle fois. Pour le SNUEP-FSU, il est nécessaire de donner une place plus importante aux besoins des personnels.

**5.4.2.** La formation des non-titulaires

*Corpus Thème 1 fiche 5 Bourges*