



APPRENTISSAGE ET MIXITÉ DES PUBLICS DÉFENDRE SES DROITS, RENFORCER LES LYCÉES PROFESSIONNELS

Porté par de nombreux plans de relance depuis les années 2000, l'apprentissage progressait doucement, se développant surtout dans le supérieur. En conjuguant la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel à un plan de communication faramineux, le président Macron et ses ministres du Travail ont opéré un tournant majeur en rétrocedant son pilotage complet aux branches professionnelles.

SOMMAIRE

Pourquoi lutter contre l'apprentissage	P2-3
Défendre ses conditions de travail	P4-5
Questions – réponses	P6-7
Agir et revendiquer	P8

Érigé en solution magique contre tous les problèmes liés à l'emploi, au chômage et à l'insertion des jeunes, aux effets économiques de la pandémie, l'apprentissage est au cœur des enjeux libéraux de ce « *nouveau monde* ». Il permet au gouvernement de contourner l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans, de supprimer le contrôle des formations, d'abaisser le « coût » du travail en précarisant les jeunes qui entrent sur le marché du travail.

C'est aussi un moyen de distribuer aux entreprises des sommes exorbitantes d'argent public sans contrepartie. Dans ce projet global, le lycée professionnel n'est plus pensé pour son intérêt propre mais comme un simple outil à mettre au service de l'apprentissage. La Transformation de la voie professionnelle du ministre Blanquer poursuit l'objectif de le démanteler pour le transformer d'abord en sas de préparation à l'apprentissage et à terme en centre d'apprentissage. L'offensive s'accroît à chaque rentrée et sur tout le territoire : ici, en obligeant une équipe à intégrer des apprentis dans les classes, là en transformant une section scolaire en section d'apprentissage, ailleurs en incitant les personnels à effectuer des compléments de service ou des heures supplémentaires hors cadre scolaire.

Si la contestation est faible dans l'opinion, elle existe bel et bien du côté des organisations syndicales progressistes telles que la nôtre. Le SNUEP-FSU lutte pied à pied pour dénoncer ces orientations politiques dangereuses pour les jeunes et pour nos métiers et aux antipodes du projet d'École et de société que nous portons.

Ce livret est un outil syndical conçu pour aider tous les personnels à défendre collectivement leurs droits et pour construire les mobilisations indispensables, contre le développement de l'apprentissage dans nos établissements. Malgré les attaques récurrentes et brutales, les lycées professionnels produisent des parcours de réussite et participent à l'émancipation d'une partie de la jeunesse. Nous avons donc une responsabilité importante : celle de les défendre et de les renforcer.

L'apprentissage des métiers s'est structuré au fil des siècles avec le développement des corporations. Au XIII^e siècle, il est payant pour la famille du jeune âgé de 10 à 12 ans qui y reste entre 5 et 6 ans. En tant que compagnon, il travaille pour plusieurs maîtres avant de présenter son « chef-d'œuvre » puis paye des droits d'admission et attend une place vacante pour pouvoir être rémunéré pour son activité.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE SOUS STATUT SCOLAIRE, **UN SYSTÈME MODERNE POUR FORMER, INSÉRER ET ÉMANCIPER**

AU COURS DU XV^e SIÈCLE, en raison d'une importante baisse démographique, liée aux guerres et aux maladies, certains maîtres commencent à rémunérer leurs apprentis. En 1791, la loi d'Allarde remplace les droits d'admission payés aux corporations par une patente (ancienne taxe professionnelle) et instaure la liberté pour chacun, Français ou étranger, de faire du négoce ou d'exercer une profession, un art ou un métier. L'apprentissage n'est pas interdit pour autant et persistera sans aucune réglementation.

EN 1919, la loi Astier rend gratuits et obligatoires les cours professionnels (cours d'enseignement théorique et général) sur le temps de travail du jeune salarié de moins de 18 ans quelle que soit la nature de son contrat de travail. Cette formation peut être certifiée par le CAP qui remplace la certification de capacité

professionnelle (CCP). En 1920, les cours professionnels passent sous la tutelle du ministère de l'instruction publique qui crée la direction de l'enseignement technique (DET). Celle-ci se voit confier en 1939 l'organisation de centres de formation professionnelle (CPF) tandis que les EPCI¹, créées en 1892 et placées alors sous la tutelle de la direction de l'enseignement technique du ministère de l'industrie et du commerce, sont renommées en 1941 collèges techniques avant de devenir en 1960 les lycées techniques. Les CPF sont rebaptisés centres d'apprentissage (CA) en 1944 puis collèges d'enseignement technique (CET). Ils deviennent LEP en 1975 et enfin LP en 1985.

PARALLÈLEMENT, les premiers CFA sont créés en 1966 et remplacent peu à peu les « cours professionnels ». Si l'apprentissage a failli disparaître dans les années 70 (où il descend au

plus bas avec 170 000 apprentis contre 733 000 élèves en LEP), il a bénéficié par la suite de nombreux plans de relance qui lui ont permis, notamment en ce début de XXI^e siècle de se développer considérablement (cf. derniers chiffres en p.8).

AVEC LE RETOUR en force de l'apprentissage, le devenir de nos formations sous statut scolaire et l'engagement de l'État sont fortement remis en cause. Comme l'explique l'historien Guy BRUCY, la question est celle du choix à assumer entre deux systèmes de références contradictoires : celui des employeurs qui tirent profit du travail d'un individu et ont donc intérêt à ne reconnaître et à ne rémunérer que les savoirs qu'ils utilisent à un moment donné et en un lieu donné et celui de l'école de la République qui vise à « *former des hommes, des travailleurs et des citoyens* »².

→ 1.
Écoles pratiques
de commerce et
d'industrie.

→ 2.
Valoriser
l'enseignement
professionnel :
une exigence
sociale, Institut
de recherches
de la FSU
& Éditions
Syllepse, 2017.

FACE À LA CONCURRENCE SCOLAIRE-APPRENTISSAGE, NE TIRONS PAS SUR L'AMBULANCE

La loi Avenir Pro du 5 septembre 2018 instaure un système de concurrence déloyale entre les CFA et les lycées professionnels. Le financement au contrat incite les CFA à capter nos élèves et favorise le développement de l'apprentissage.

LA MISE EN PLACE DU MIXAGE des parcours et des publics (élèves, apprenti·es et adultes en formation continue) est l'un des moyens utilisés pour y arriver. Il transforme nos métiers et détériore nos conditions de travail sans apporter la moindre plus-value pédagogique. Les effets de cette politique seront catastrophiques pour les LP, qui connaîtront imman-

quablement des suppressions de postes liées à la réduction de l'offre de formation par voie scolaire.

PAR MÉCONNAISSANCE, les enseignant·es accompagnent parfois ce développement de l'apprentissage. Mais le plus souvent, c'est par pression ou chantage que l'administration obtient le consentement des équipes pédagogiques. Sous couvert de pseudo-innovation pédagogique, notre liberté pédagogique est en danger : obligation de travailler sur la base de modules d'enseignement en « libre-service », différenciation pédagogique à l'extrême.

AVEC DES SALAIRES QUI N'AUGMENTENT PLUS DEPUIS 20 ANS, de nombreux collègues cumulent des heures en intervenant dans la formation continue et/ou en

apprentissage. En multipliant les heures supplémentaires pour compenser la perte de pouvoir d'achat, ils·elles participent à la **remise en cause de notre temps de travail et de notre rémunération**. Notre statut de fonctionnaire, d'enseignant·e de l'Éducation nationale, pourrait être à terme modifié, voire disparaître !

ACCEPTER LE TRANSFERT DES ÉLÈVES VERS L'APPRENTISSAGE, c'est contribuer à faire disparaître des moyens pour les formations sous statut scolaire. L'apprentissage ne peut pas sauver des postes puisque les apprenti·es ne sont pas comptabilisé·es dans la DHG. Il faut en prendre conscience et s'y opposer pour préserver aussi bien nos postes et notre outil de travail que les conditions d'études de nos élèves.

L'AUTRE TRI SÉLECTIF !

Pour se former en apprentissage, il faut signer un contrat avec un employeur. Outre le fait que cela nécessite d'être ressortissant·e européen·ne ou de bénéficier d'une carte de séjour, il faut aussi répondre aux critères du patronat !

Toutes les études le prouvent, ces critères réduisent considérablement les possibilités d'accès à ces formations des jeunes filles et des jeunes issu·es de l'immigration et/ou des CSP défavorisées. Les employeurs effectuent ce tri sans vergogne, dans l'optique que ce recrutement sélectif leur assure un minimum de retour sur investissement et de productivité. Avec les aides à l'embauche d'apprenti·es qu'ils perçoivent, on peut alors considérer que l'apprentissage relève plus du service aux entreprises que du service au public, apanage de la voie scolaire !

LES LYCÉES PROFESSIONNELS DEVENUS OPÉRATEURS POUR L'APPRENTISSAGE

La loi Avenir pro permet à tout organisme de formation de réaliser des actions de formation par apprentissage, il lui suffit de se déclarer. L'Éducation nationale elle-même s'est saisie de ce contexte de mise en concurrence des organismes de formation puisqu'elle a permis aux GRETA de s'ouvrir aux apprenti-es.

par les GRETA ou un GIP FCIP¹, mais aussi avec un CFA privé. Ainsi, les lycées professionnels sont considérés comme des opérateurs de formation.

Conventionnement et organisation pédagogique

POUR DÉVELOPPER L'APPRENTISSAGE PUBLIC, le Code de l'éducation a été modifié par la loi Avenir pro. Un-e chef-fe d'établissement peut désormais être à l'initiative d'une convention avec un CFA (privé ou public). Cela peut donner lieu à la création d'une UFA. Cette ouverture de formation en apprentissage devra être validée par le/la recteur-trice après examen de la DAFPIC. Comme toute convention, elle

doit cependant être soumise au conseil d'administration.

DE PLUS, toutes les prestations de service fournies par le GRETA-CFA, donc par l'EPL qui y est rattaché, donnent lieu à des conventions qui en fixent toutes les modalités de fonctionnement et de financement. Pour la mise en place du mixage des publics, l'accord du conseil d'administration est là aussi incontournable puisqu'elle modifie l'organisation pédagogique de l'établissement.

POUR FAIRE BARRAGE AU DÉVELOPPEMENT de l'apprentissage et au mixage des publics et pour défendre nos conditions de travail, il est impératif de siéger dans les conseils d'administration.

ILS SONT LES LYCÉES PROFESSIONNELS PUBLICS à s'être déclarés organisme de formation par apprentissage, donc CFA. Pour autant, ils n'en ont pas besoin pour réaliser des actions de formation par apprentissage. Ils peuvent passer des conventions avec le CFA académique porté

→ 1.

Groupement d'intérêt public de la formation continue et de l'insertion professionnelle.

GROUPE AUTONOME

Les apprenti-es sont dans un groupe dédié, il n'y a pas de mixage des publics. Les actions de formation relèvent du CFA (GRETA principalement) et n'interfèrent pas dans l'organisation pédagogique de l'établissement. Le mixage des parcours est possible. Exemple

d'un bac pro avec deux années en scolaire puis une terminale avec la moitié de la classe en apprentissage via un groupe autonome uniquement géré par le GRETA-CFA.

MIXAGE DES PUBLICS

La classe est composée d'élèves et d'apprenti-es,

bouleversant l'organisation pédagogique : périodes en entreprise différentes, emplois du temps et horaires différents... Les préjugés favorables à ce mixage ont la vie dure bien qu'aucune étude scientifique sérieuse n'ait montré la moindre plus-value pédagogique d'un tel dispositif.

ACCUEILLIR D'AUTRES PUBLICS : GARE AUX CONSÉQUENCES

Le recours aux PLP est incontournable pour imposer l'apprentissage dans les lycées professionnels. La plupart des établissements fonctionnent sur la base du volontariat mais pour combien de temps encore ? Des pressions se font jour pour inscrire à tout prix des apprenti-es dans nos classes. Pour y résister, nous devons agir collectivement et nous appuyer sur la défense de nos conditions de travail.

→ 1.
Décret
n°92-1189
du 6 novembre
1992 et décret
n°2014-940
du 20 août 2014.

Le choix entre groupe autonome et mixage des publics n'est en réalité pas motivé par des considérations pédagogiques mais uniquement par des raisons comptables. Selon la section ou le diplôme préparé, un nombre minimum d'apprenti-es est nécessaire pour que le groupe autonome permette au CFA de gagner de l'argent. En deçà, le mixage des publics permet de limiter les coûts.

Lorsque la formation est organisée en groupes autonomes d'apprenti-es, les enseignant-es n'ont aucune obligation d'y intervenir et doivent faire une demande d'autorisation de cumul d'emploi. C'est du travail supplémentaire rémunéré à l'heure effectuée, que ce soit une heure de cours, de suivi en entreprise ou pour faire passer un examen. Mais c'est surtout du travail pris aux formatrices et formateurs sous contrat.

DANS LE CAS DU MIXAGE des publics, les multiples vademecum ministériels ou rectoraux évoquent la nécessaire recherche de volontariat et l'accord des équipes pédagogiques. Cette préconisation n'est pas anodine et vient rappeler implicitement que les conditions d'enseignement vont être bouleversées : tensions entre élèves et apprenti-es, progressions différenciées... L'accueil épisodique d'un-e ou plusieurs apprenti-es dans la classe génère du travail et des pressions supplémentaires. Les enseignant-es ne sont pas rémunéré-es lorsque les apprenti-es sont intégré-es dans le groupe classe. Cependant le volontariat reste le maître-mot lorsqu'il faut effectuer des heures complémentaires dues aux apprenti-es qui sont à 35 h hebdomadaires et non 30 ou 31 h comme nos élèves. Ces heures seront payées par le GRETA-CFA à

des taux différents en fonction des missions effectuées (animation, enseignement ou accompagnement des apprenti-es).

Défendre collectivement nos conditions de travail

Les textes statutaires des PLP¹ n'évoquent pas explicitement l'encadrement ou l'accueil d'apprenti-es. Les missions évoquées (aide et suivi du travail personnel, évaluation...) se rapportent aux élèves uniquement. Si les apprenti-es sont des salarié-es dont la formation est régie par le Code du travail, en suivant un enseignement, ils et elles sont néanmoins considéré-es comme des élèves. Une fois les conventions et l'organisation pédagogique adoptées, la mixité des publics peut par conséquent s'imposer à nous.

CE SONT SOUVENT LES DÉCISIONS INDIVIDUELLES de certain-es collègues qui peuvent entraîner une augmentation de la charge de travail des autres collègues et une dégradation des conditions d'études des élèves.

LES IEN ET CHEF-FES D'ÉTABLISSEMENT cherchent à diviser pour imposer la mixité des publics. Dans les établissements et les CA, la lutte collective reste l'outil de poids pour défendre et améliorer nos conditions de travail.

QUESTIONS - RÉPONSES

Peut-on m'obliger à prendre un·e apprenti·e en classe ?

NON et OUI. Normalement les classes d'apprenti·es en mixage sont bien identifiées dans l'établissement. Elles ont fait l'objet d'un projet pédagogique spécifique. L'équipe pédagogique qui suit cette classe devrait être constituée d'enseignant·es volontaires. Mais si le CA a validé les conventions et l'organisation pédagogique, l'accueil des apprenti·es ne peut pas être refusé.

À SAVOIR : L'organisation générale des formations en apprentissage ne doit pas être conçue de façon rigide mais doit permettre au chef d'établissement de moduler la répartition des heures d'enseignement par matière, pour chaque formation, en fonction des exigences des métiers et du niveau des apprentis (art R 6222-9).

Suis-je payé·e lorsque j'ai des apprenti·es en mixage dans la classe ?

NON, SAUF EXCEPTIONS. Lorsque l'apprenti·e suit les mêmes cours que les scolaires, cela ne donne pas droit à rémunération. Cela

veut dire aussi que l'on ne peut pas vous demander de fournir un travail supplémentaire lié à la présence des apprenti·es en cours.

Certaines académies, utilisant les CRETA comme support de l'apprentissage, versent quelques euros par heure de cours.

À SAVOIR : L'apprenti·e doit justifier par un document officiel toutes ses absences. En cas d'absence non justifiée, c'est l'employeur qui doit prendre les mesures nécessaires pour obliger son apprenti à respecter ses engagements et procéder à une retenue sur salaire.

Lorsque j'ai un·e apprenti·e dans la classe, dois-je lui faire passer les CCF ?

TOUT·E APPRENTI·E qui sera en mixage des publics dans un établissement public pourra passer son examen en CCF comme les candidat·es de la voie scolaire. Si des apprenti·es sont présent·es en cours, nous sommes implicitement leur formateur·trice et devons donc leur faire passer le ou les CCF. Dans le cas contraire, dans

l'absolu, un formateur du CFA devra faire passer les CCF à l'apprenti·e.

À SAVOIR : L'arrêté du 17 juin 2020, qui fixe les conditions d'habilitation à mettre en œuvre le CCF en vue de la délivrance notamment du CAP et du bac pro, simplifie la procédure d'habilitation dès lors que la totalité de la formation des apprenti·es s'effectue au sein d'un groupe constitué d'un public scolaire dans un EPLE ou de stagiaires dans un GRETA.

Pourquoi mon chef d'établissement veut-il absolument développer l'apprentissage ?

LES CHEF·FES D'ÉTABLISSEMENT sont responsables de l'organisation, du déroulement et de la qualité pédagogique des prestations qui dépendent de leur établissement. Leurs fonctions sont précisées dans leur lettre de mission signée par le recteur. Contrairement aux enseignant·es qui ont des apprenti·es en mixage, ils·elles perçoivent une indemnité forfaitaire annuelle pouvant atteindre 3500 € en fonction

du nombre d'apprenti-es accueilli-es et une indemnité d'un maximum de 6 000 €/an lorsque leur établissement est membre d'un GRETA, pouvant atteindre 12 000 € si, en plus, ils/elles le président.

J'ai un-e élève qui veut devenir apprenti-e en cours d'année. Est-ce possible ?

OUI. C'est tout à fait possible mais pas souhaitable. Il faut absolument inciter l'élève à terminer son année voire à poursuivre sa formation jusqu'au diplôme et essayer de trouver des solutions si le problème est d'ordre financier. S'il-elle persiste dans ce choix, il faut qu'il-elle trouve une entreprise d'accueil et poursuive sa formation en CFA public ou privé.

À SAVOIR : *Lorsqu'il-elle passera en CFA, il-elle sera évalué-e afin de définir son besoin de formation (positionnement). Cela définira son parcours (par exemple pour un bac pro en 1, 2 ou 3 ans).*

En étant apprenti-e, peut-il-elle rester dans la classe ?

Certains établissements proposent ce type de mixage (au fil de l'eau). On a même vu des proviseur-es ou des DDF recruter directement dans les classes les meilleur-es élèves pour qu'ils et elles aillent en apprentissage. Il faut dénoncer et combattre ce type de pratique

qui pourrait se développer et engendrer une perte d'heures au niveau de la DHG.

À SAVOIR : *En cas de mixité au fil de l'eau, l'EPLI informe le directeur de l'agence de rattachement et soumet sa demande à la DAFPIC. Accord de principe systématique de la DAFPIC pour répondre au besoin, sous réserve d'un accompagnement de l'équipe pédagogique pour la préparer à la pédagogie de la mixité. Un conseiller apprentissage sera missionné pour l'accompagnement pédagogique.*

Peut-on m'obliger à faire des heures supplémentaires à des apprenti-es ?

NON. Les heures en groupe d'apprenti-es sont des heures payées par le GRETA-CFA. Il faut donc être volontaire, avoir demandé une autorisation de cumul d'emploi pour percevoir cette rémunération. Cela est valable pour les formations en groupe autonome ou en mixage des publics.

À SAVOIR : *Il existe deux types d'heures rémunérées : heure d'enseignement / heure de service (suivi, accompagnement) dont la valeur varie du simple au double.*

En tant que professeur-e principal-e, suis-je obligé-e d'informer les élèves sur l'apprentissage ?

OUI. Notre rôle est d'informer

objectivement les élèves sur les métiers qu'ils-elles visent, que ces derniers soient ou non « en tension », ainsi que sur l'ensemble des modes de formation y conduisant. Au-delà de la communication, il nous semble aussi essentiel d'apporter une information précise sur l'apprentissage sans omettre les difficultés ou les limites de ce système de formation (discrimination, ruptures de contrat, conditions de travail...).

La section n'a pas fait le plein et mon proviseur me dit qu'il faut prendre des apprenti-es s si on ne veut pas que celle-ci ferme. Est-ce réellement la solution ?

NON. Les apprenti-es ne sont pas comptabilisé-es comme des élèves. Ils et elles ne sont pas pris-es en compte dans les moyens attribués par le rectorat aux établissements. Le développement de l'apprentissage amène à la suppression de formations sous statut scolaire et donc de postes de PLP titulaires ou contractuel-es qui seront remplacé-es par des formateurs-trices CFA ou GRETA qui font beaucoup plus d'heures tout en étant moins bien payées.

MIXAGE DES PUBLICS ET DES PARCOURS, ATTENTION DANGER !

AVEC LA MISE EN PLACE de la transformation de la voie professionnelle, le MENJS veut généraliser le mixage des publics et des parcours. La menace qui pèse sur le fonctionnement des établissements, sur le travail des enseignant-es et sur le devenir de l'enseignement professionnel sous statut scolaire est bien réelle, sans compter la baisse de la part de la taxe d'apprentissage reversée aux lycées professionnels qui ampute déjà leurs budgets ! Pour sauver les formations sous statut scolaire, nous avons le devoir de nous y opposer collectivement avec force, en

déconstruisant le discours qui promeut l'apprentissage, en dissuadant les collègues de participer à son développement. Si le CA ne peut s'opposer à l'implantation de l'apprentissage dans les LP, il peut malgré tout s'opposer au mixage des publics et empêcher que la situation ne tourne au cauchemar dans les lycées. La gestion de jeunes aux statuts différents dans une même classe détériore fortement les conditions de travail des enseignant-es et d'études des différents publics accueillis. En outre, les apprenti-es viennent gonfler artificiellement les effectifs de classe sans moyen supplémentaire.

DANS LES EPLE OÙ L'APPRENTISSAGE SERAIT MALGRÉ TOUT IMPOSÉ, LE SNUEP-FSU REVENDIQUE :

- que l'accord soit demandé aux équipes (où chaque enseignant-e doit être volontaire) étant donné la complexité de l'organisation pédagogique en découlant.
- que des moyens horaires et matériels soient fournis à hauteur des besoins.
- que l'accueil des apprenti-es se fasse dans la limite des places vacantes et non dans la limite des places d'accueil parmi lesquelles, d'ailleurs, aucune place ne doit être préemptée pour ce type de public.
- que le calendrier annuel des apprenti-es ne soit pas mis en œuvre au détriment de l'organisation pédagogique des élèves.
- que les apprenti-es soient pris en compte dans la DHG, dans le respect des statuts et des obligations réglementaires de service des enseignant-es.

EFFECTIFS D'APPRENTI-ES EN EPLE*

* Établissement public local d'enseignement (LP, LPO, LGT...)

	Apprenti-es en EPLE	Ensemble des apprenti-es	Part en EPLE
Total 2019-2020	43 389	478 803	9,2 %
DONT CAP	11 405	154 093	7,4 %
DONT BAC PRO	8 657	53 594	16,2 %
Total 2014-2015	36 462	405 882	9,0 %
DONT CAP	10 765	150 810	7,2 %
DONT BAC PRO	7 635	53 697	14,2 %

EFFECTIFS D'APPRENTI-ES EN CFA (Y COMPRIS EN EPLE)

	2018-2019	ÉVOLUTION / ANNÉE PRÉCÉDENTE	2019-2020	ÉVOLUTION / ANNÉE PRÉCÉDENTE	2020-2021	ÉVOLUTION / ANNÉE PRÉCÉDENTE
CAP	152 268	+ 1,4 %	154 093	+ 1,2 %	161 458	+ 4,8 %
BAC PROFESSIONNEL	51 859	+ 2,0 %	53 594	+ 3,3 %	57 452	+ 7,2 %
BTS	72 608	+ 7,7 %	79 226	+ 9,1 %	109 480	+ 38,2 %