



**Rentrée
scolaire
2016**

**Mardi 30 août
à 14 h**

CONFÉRENCE DE PRESSE

38 rue Eugène Oudiné
75013 PARIS
01 45 65 02 56

Métros : Olympiades –
Bibliothèque
Tramway : T3 – Maryse
Bastie

Contacts presse

Jérôme Dammerey
06 29 41 20 10
Sigrid Gérardin
06 81 61 10 24

Responsable communication

Isabelle Lauffenburger
06 81 04 03 56
communication@snuep.fr

SOMMAIRE

P 3

Enseignement professionnel public sous statut scolaire : Service public en danger

P 4

Quelques données

P 5

Baccalauréat professionnel

Poursuites d'études

P 6

Décrochage

Rénovation des diplômes

P 7

Les PLP : concours et recrutement

P 8

Actualités et modifications

- Une circulaire spécifique
- 500 nouvelles formations
- 3^{ème} PEP

P 9

Apprentissage

- Quelques données
- Le snuep-fsu s'oppose au développement de l'apprentissage
- Des atouts en trompe-l'œil
- Des failles cachées

P 13

Blocs de compétences en formation initiale

P 15

PPCR : les pertes salariales ne seront pas compensées

- Nouvelle progression de carrière
- Calendrier
- Classe exceptionnelle : *Viser l'accès pour tou-tes !*
- Nouvelle évaluation des enseignant-es
- Militer pour modifier les pratiques

Enseignement professionnel public sous statut scolaire : Service public en danger

Une fois de plus, le SNUEP-FSU accueille cette rentrée scolaire avec peu d'enthousiasme. Durant l'ensemble du quinquennat, élèves et personnels de l'enseignement professionnel public n'ont pas bénéficié, et ne bénéficieront pas, de mesures ambitieuses pour permettre d'améliorer leurs conditions d'études et de travail. Pour exemple, la formation des PLP n'a fait l'objet d'aucune réflexion ministérielle, le bac pro 3 ans toujours décrié par la profession n'a pas suscité de bilans objectifs et approfondis, les classes surchargées dans certaines filières n'ont pas été allégées. Les lycées professionnels sont toujours exclus de la pondération accordée aux LGT, aucune réflexion n'a été menée pour intégrer ces lycées dans les nouveaux dispositifs de l'Education prioritaire.

Prétendant lutter contre le chômage des jeunes, le gouvernement poursuit un cap qui a pourtant prouvé son inefficacité : il tente toujours de développer l'apprentissage notamment dans les lycées professionnels préférant ainsi répondre aux injonctions du patronat plutôt que d'investir massivement dans l'enseignement professionnel public.. Ce choix injustifié favorise la mixage des publics, dans la classe, en niant les besoins spécifiques des différents apprenant-es et en détériorant les conditions de travail des enseignant-es.

La casse des diplômes professionnels est très alarmante elle aussi. Plusieurs dispositifs sont à l'œuvre pour y parvenir : l'introduction de blocs de compétences qui risque de créer des niveaux infra V non reconnus par les conventions collectives des branches professionnelles et qui vont contre l'élévation du niveau de qualification des jeunes, des fusions et des rénovations de baccalauréats qui vident les diplômes de leurs contenus d'enseignement et qui entravent directement l'insertion professionnelle et la poursuite des jeunes dans l'enseignement supérieur.

Les régions quant à elles asphyxient les établissements par une taxe professionnelle en baisse de 30 % depuis 2 ans. Cette baisse financière impacte directement le fonctionnement des LP : les enseignant-es de disciplines professionnelles n'ont pas les matériaux nécessaires pour l'ensemble de leurs classes. Et la loi Travail va encore accentuer ce grave problème car elle autorise dorénavant aux établissements scolaires du second degré hors contrat de bénéficier d'une partie de cette taxe !

Le SNUEP-FSU est par conséquent très insatisfait de ce bilan et demande toujours de mesures ambitieuses dotées de moyens supplémentaires pour les élèves et les personnels de l'enseignement professionnel public sous statut scolaire.

QUELQUES DONNÉES

- 1600 lycées professionnels et 800 lycées polyvalents, donc avec une SEP (section d'enseignement professionnelle), sur l'ensemble du territoire.
- 700 000 jeunes sont scolarisés dans cette voie (¼ en CAP et ¾ en Bac Pro) soit 1/3 de la jeunesse lycéenne
- 250 000 jeunes préparent un diplôme professionnel par la voie de l'apprentissage.
- 85 spécialités de baccalauréat (45 % en tertiaire, 55 % en industriel)
- 200 spécialités de CAP
- Environ 20 000 apprentis CAP et BP sont scolarisés dans les lycées publics.

La voie professionnelle publique est un enjeu primordial car elle forme les ouvriers et salariés qui constitueront le salariat d'exécution de demain (57 % des emplois).

EFFECTIFS ELEVES (DEPP-MEN)

Entre 2007 et 2015

-7,8 % d'élèves dans l'EPP. Baisse de 56 000 (719 711 en 2007 ; 663 327 en 2015).

Constat 2015

663 327 élèves : +327 soit +0,1 %

MAIS : hausse de 2 742 dans le public (524 907 élèves soit 79,1 %) ET baisse dans le privé : -2406 (138 420 élèves)

Rentrée 2016

Hausse de plus de 3 000 élèves prévue dans l'EPP, sans moyens supplémentaires dédiés.

CAP : 115 000 élèves attendu-es. Baisse tendancielle des effectifs (entre -1,5 et - 2 % par an.

Bac Pro : concerne 8 jeunes sur 10 de l'enseignement professionnel ; 542 400 jeunes ;

Hausse de 4 600 élèves (+0,9 %)

MAIS forte baisse des entrées en seconde (-2 200 élèves ; -1,2 %) : les sortants de 3^{ème} ont tendance à s'orienter davantage en 2^{nde} GT ; c'est dommage pour l'année des 30 ans du Bac Pro de ne pas avoir attiré plus de jeunes sortant de 3^{ème}.

Vers 2017...

5 000 élèves supplémentaires attendu-es en 2^{nde} professionnelle : ouverture de 500 nouvelles formations annoncées par le ministère.

Boursiers : 2014, 37 % des lycéens pro ; 20 % en LGT ; 29 % en collège.

POSTES EPP : baisse tendancielle... moins 3340 postes en 4 ans

Equivalents temps plein (Rapports annuels de performance) :

57 235 (60 480p) en 2015 ;

57 562 (60 566p) en 2014 ;

58 180 (60 622p) en 2013 ;

60 575 (61 462p) en 2012

MOYENS PEDAGOGIQUES : des besoins non financés

Crédits pédagogiques (Rapports annuels de performance) :

8,4 millions d'€ dont 7,6 directement aux eple en 2015

8 millions d'€ dont 7,2 directement aux EPLE en 2014

9,2 millions d'€ dont 8,5 directement aux EPLE en 2013

11,1 millions d'€ dont 10,7 directement aux EPLE en 2012

BACCALURÉAT PROFESSIONNEL

- 196 000 bacheliers et bacheliers professionnels en 2016 sur 695 000 pour les 3 voies du lycée.
→ L'objectif d'atteindre 80 % d'une classe d'âge au bac a été atteint grâce aux bachelier-es pro.
- Taux de réussite 82 %
→ En augmentation constante de 1987 jusqu'en 2012. Cependant, l'une des conséquences directes du bac pro 3 ans est la perte de 10 points (77 %) en 2013. Depuis on constate une amélioration constante mais le taux reste inférieur à celui atteint en 2010.

Bref rappel concernant le Bac Pro 3 ans qui s'est mis en place contre l'avis de quasiment tous les acteurs :

2001 : demande de l'IUMM d'une main d'œuvre plus rapidement disponible mais pas de demande de généraliser à toutes les filières.

2005 : rapport négatif de l'inspection générale.

2007 : annonce du ministre Darcos de le généraliser malgré un avis négatif du sénat. Principal objectif : les enseignant-es de LP seront la principale cible des coupes budgétaires. Conséquence : suppression de 5000 équivalents temps plein de PLP.

Jamais les élèves, leur réussite, leur insertion professionnelle n'ont été au centre des débats pour imposer cette réforme.

Ce taux de réussite n'atteindra pas le taux du baccalauréat général et technologique sans des politiques publiques volontaristes de la part de l'ensemble des acteurs car :

- élèves majoritairement issu-es de familles modestes qui concentrent des difficultés sociales, économiques et scolaires importantes et qui vivent dans des quartiers ou dans des zones rurales où les politiques culturelles sont déficientes et/ou pauvres.
- Elèves fragiles : le choix de leur octroyer 1 an de plus pour obtenir un bac était parfaitement légitime.
- Elèves **orientés et affectés** encore par défaut (28 % en seconde et 42 % en CAP) : nécessité de revoir les pratiques d'orientation dans leur ensemble.

Pour le SNUEP-FSU, il faut :

- Améliorer et d'augmenter l'offre de formation sur l'ensemble du territoire.
- Améliorer la qualité de la formation des élèves : ça passe obligatoirement par un regard précis sur leur condition d'études (très corrélé évidemment avec les conditions de travail des PLP)
- Redonner du temps d'enseignement notamment en diminuant le temps en entreprise.
- Dédoubler l'ensemble des classes de seconde (rappel des classes de 35 en tertiaire) et interdire les pratiques de regroupement des classes de CAP en matière générale.

La réforme a profondément surchargé le travail des enseignant-es, la ministre parle même de travail « surhumain » le 16 juin lors d'une audience à l'Assemblée Nationale : si elle le reconnaît que fait-elle ?

POURSUITES D'ÉTUDES

L'élévation du niveau de qualification est un enjeu primordial. L'Etat s'est d'ailleurs assigné un objectif ambitieux : 60 % d'une classe d'âge doit être diplômé de l'enseignement supérieur. Cet objectif ne pourra être atteint qu'en portant un regard précis sur les bachelier-es professionnel-les.

Quelques chiffres

- 80 % des bachelier-es professionnel-les demandent une poursuite d'étude en 2016 (160 000).
- 35 % ont obtenu une place dans un établissement du supérieur en 2015.
- Spontanément les bachelier-es professionnel-les demandent une section STS : 27,1 % l'ont obtenu en 2015 soit 35 000 élèves. Il y a donc nécessité d'augmenter les capacités d'accueil en BTS : le ministère propose d'ouvrir 2000 places par an sur 5 ans dans ces filières ce qui aboutira à 10 000 places supplémentaires en 2020 : on est toujours loin du compte !
- Taux de réussite en BTS des bachelier-es professionnel-les : 59 % quand il est de 85 % pour les bacs généraux .

Pour le SNUEP-FSU : il est indispensable de regarder de plus près les contenus d'enseignements en amont et les rendre plus ambitieux en se donnant les moyens de conserver le niveau de réussite.

Cela passe aussi par plus de moyens humains pour dédoubler les classes surchargées et un enseignement de philosophie en terminale.

DÉCROCHAGE

On ne peut pas parler de parcours réussi et d'excellence si on laisse sur le côté les chiffres alarmants des décrocheur-es, ce ne serait pas honnête !

- 110 000 jeunes décrochent tous les ans.
- 50 % de ces jeunes sont en LP.
- 10 % des élèves de seconde et première décrochent et 20 % en première CAP (contre près de 30 % en apprentissage : 36 % de contrats rompus pour les moins de 18 ans, 16 % dans le sup).
- 50 % sont au chômage 3 ans après leur sortie du système de formation.

230 000 euros : le cout d'une vie professionnelle d'un-e décrocheur-e.

Le gouvernement s'est engagé à divisé par deux ces chiffres. Or, sur les 4000 postes fléchés dans la loi d'orientation pour la "grande difficulté scolaire", rien n'a été dédié dans les lycées professionnels.

La prévention du décrochage coute moins cher et, dans ce cadre, le lycée pro a toute sa place dans le processus.

Si le droit de retour en formation dans les lycées professionnels est prévu dans la loi, aucun moyen supplémentaire n'est prévu pour l'accueil et l'accompagnement de ces jeunes. La qualification des jeunes décrocheurs doit devenir une priorité et doit être mise en œuvre par le service public de la formation professionnelle initiale avec des moyens spécifiques dédiés.

RÉNOVATION DES DIPLÔMES

MEDEF, gouvernement et certains élus véhiculent sans cesse l'idée que les diplômes de la voie professionnelle seraient inadaptés à la réalité du travail. Ce mensonge est inacceptable au sens où ils sont régulièrement rénovés, abrogés ou créés en fonction des évolutions des métiers. Et le "monde" de l'entreprise, qui exhibe ce type de propos, a une représentation officielle lors de ces modifications.

Faut-il rappeler que les entreprises sont représentées dans les CPC par des représentant-es des employeurs et des salarié-es ? Pour le SNUEP-FSU, ce n'est pas la rapidité du travail de rénovation des diplômes qu'il faut améliorer mais la mise en œuvre de ces rénovations par le développement d'outils d'accompagnement pédagogiques et la formation continue des enseignant-es

Le problème principal auquel sont confronté-es les enseignant-es et les élèves est que certaines rénovations ne vont pas dans le bon sens, elles renforcent les difficultés et en ne répondant pas à leurs objectifs assignés à la rénovation. Exemples des bacs Gestion Administration (Nom, suppression de la comptabilité, évaluation permanente, perte de sens), MELEC Métiers de l'électricité et de ses environnements connexes (mêmes problèmes à venir), Commerce vente.....

Le MEN n'est plus garant de la faisabilité de la mise en œuvre et porte une lourde responsabilité.

LES PROFESSEUR-ES DE LP

- 58 000 PLP (8000 de moins qu'il y a 10 ans)
- 10 % de contractuel-les dans la voie professionnelle (30 % de l'ensemble des contractuel-les)
- 28 % des postes non pourvus donc recours massif aux contractuel-les
- Le nombre des candidat-es a été divisé par 2 depuis la réforme de la formation des enseignant-es (2008). **Pénuries** fortes en génie méca, civil, indus, électricité, biotechnologie.....
- 3167 postes mis au concours cette année seulement 2325 admis-es (soit une perte de 842 postes).
- 40 % des PLP ne bénéficiaient pas de formation initiale en 2015. Prévision quasi identique cette année.

Recrutement des PLP

Les résultats du recrutement des PLP en 2016 confirment ceux de 2015 et restent inquiétants. Plus d'1 poste sur 4 est toujours non pourvu...

Si l'on compare les résultats bruts, 2016 pourrait sembler meilleure que l'année passée. En effet, le nombre de postes non pourvus dans les trois concours de la voie professionnelle est en recul : 842 contre 951 en 2015 ; mais avec une baisse de 150 du nombre de postes ouverts, il en reste toujours 26 % qui ne sont pas pourvus !

Ces chiffres confirment donc en réalité la crise de recrutement des PLP

Ce phénomène est particulièrement patent dans les filières professionnelles, certaines d'entre elles rendant même des postes avant les épreuves d'admission. Ainsi, une nouvelle fois la filière biotechnologies est gravement déficitaire : en santé-environnement ce sont 50,2 % des postes qui ne sont pas pourvus soit 207 postes sur 412 ouverts aux différents concours. Dans les différentes disciplines du génie (industriel, mécanique, civil), même si les résultats sont en légère amélioration, la plupart restent déficitaires !

Le mal reste donc profond. D'après le CNEC, depuis la réforme des concours en 2010, « *le nombre de candidats aux concours de professeur de lycée professionnel a été divisé par deux* ». Il explique ces difficultés par la mise en place de la masterisation et par le fait que « *certaines spécialités professionnelles n'offrent pas un cursus universitaire de niveau master, bloquant ainsi l'accès aux concours pour de nombreux professionnels en activité* ». Cette analyse rejoint celle du SNUEP-FSU qui n'a cessé d'alerter le ministère sur l'insuffisance des parcours de formation et leur manque de lisibilité. Près de 40 % des PLP n'ont pas de formation initiale !

Quelles perspectives ?

A l'heure actuelle, pour pallier ce manque d'enseignant-es, le MEN recourt aux contractuel-les, non formé-es à la pédagogie. Près de 10 % des professeurs intervenant en lycée professionnel ne sont pas titulaires contre 4 % dans les lycées généraux et technologiques.

Dans ce contexte, le gouvernement s'est engagé à créer près de 1000 postes dans l'enseignement professionnel public. Sans une réelle amélioration de l'attractivité de nos métiers, tous ces postes ne seront pas pourvus, loin s'en faut !

Pour le SNUEP-FSU, il est urgent de créer des parcours de prérecrutement pour reconstituer les viviers dans certaines disciplines. Des aides, des préparations aux concours et des formations adaptées sont nécessaires pour permettre d'attirer les personnes se destinant tardivement à l'enseignement.

Rendre le métier attractif passe aussi par des mesures de revalorisation salariale et une amélioration significative des conditions de travail.

C'est pour contribuer à ces transformations que le SNUEP-FSU participera le 11 et 12 janvier 2017

aux assises FSU de la formation des enseignant-es.
Sources: *publinet et devenirenseignant.com*

Bilan concours réservés Sauvadet

L'année 2016 marque la fin du premier plan de recrutement Sauvadet censé lutter contre la précarité dans la fonction publique par la mise en place de recrutements spécifiques destinés à des personnels non-titulaires sous conditions d'ancienneté. Pour cette dernière session, toutes disciplines confondues, seulement 40 % des postes offerts ont été pourvus et pour l'ensemble des quatre années, c'est 28,5 % des postes qui auront été perdus. Dans certaines disciplines, pourtant ouvertes au concours, aucun candidat n'a été recruté comme en génie mécanique option construction, en réparation carrosserie ou en lettres/allemand. Les déficits les plus importants concernent les lettres/histoire-géographie (25,6% des postes pourvus), biotechnologies santé-environnement (26,1%) alors qu'un nombre important de postes étaient ouverts (respectivement 65 et 115). Pourtant, les non-titulaires éligibles existent en nombre suffisant. Mais les préparations à ces concours ne sont pas proposées systématiquement par les rectorats.

Une prolongation de 2 ans du dispositif Sauvadet a été votée. Si cette nouvelle peut être accueillie favorablement par les personnels d'enseignement et d'éducation non-titulaires, le SNUEP-FSU dénonce le trop peu de modifications des critères d'éligibilité qui demeurent restrictifs. Seule la date d'appréciation de l'ancienneté a été reculée de 2 ans, ce qui peut permettre à des non-titulaires employés entre le 31 mars 2009 et le 31 mars 2011 de rejoindre le vivier des candidats. En revanche, la condition d'emploi à date donnée à une quotité minimale de 70 % continue d'exclure un nombre important d'entre eux.

Le SNUEP-FSU porte la revendication d'un plan de titularisation qui n'écarte personne et exige l'arrêt immédiat du recours à des personnels non-titulaires.

ACTUALITÉS ET MODIFICATIONS

UNE CIRCULAIRE SPÉCIFIQUE

La rentrée 2016 est marquée par la mise en œuvre d'une circulaire spécifique pour la voie professionnelle scolaire présentant 5 mesures. Si nous partageons l'objectif affiché du ministère de « *mieux préparer les élèves de seconde professionnelle et de première année de CAP à leur parcours dans l'enseignement professionnel* », les 5 mesures rappelées ci-dessous auront des effets très limités :

- Jumelages entre les collèges d'une part et les LP et CFA d'autre part.
- Instauration d'une période spécifique d'accueil : actions collectives, présentation de la voie professionnelle et de ses attendus, projection dans le métier, prendre connaissance des élèves...
- Période de consolidation de l'orientation : réorientation possible fin octobre si erreurs d'orientations et places disponibles
- Mieux préparer les élèves aux périodes de formation en milieu professionnel
- Fin des évaluations certificatives en classe de seconde professionnelle.

Le SNUEP-FSU accueille très favorablement la dernière mesure qui doit être une étape vers le retour à des examens ponctuels terminaux, redonne du temps d'enseignement aux élèves et allège la charge de travail des enseignant-es.

En revanche, le SNUEP-FSU est très critique envers les 4 autres mesures. Certaines d'entre elles méprisent le travail déjà réalisé par les PLP ou reprennent des actions existantes dans la plupart des lycées professionnels qui sont en fait généralisées en cette rentrée.

Si nous partageons les objectifs de mieux orienter les lycéen-nes professionnel-les, de mieux les accueillir à la rentrée ou encore de mieux les préparer aux PFMP, ces mesures se mettent en place sans moyens supplémentaires.

Pour le SNUEP-FSU, la « préparation aux PFMP » ne doit pas déboucher sur la suppression de temps de formation en lycée professionnel et ne doit pas alourdir la charge de travail

des enseignant-es. La possibilité pour les lycéen-nes professionnel-les de se réorienter sans que le ministère prévoit de places supplémentaires, risque de leurrer beaucoup de jeunes et de familles.

500 NOUVELLES FORMATIONS : un effort budgétaire qui s'est fait attendre

L'annonce de l'ouverture de 500 nouvelles formations pour la rentrée 2017 est un point positif qui arrive cependant bien tardivement dans ce quinquennat. Le SNUEP-FSU veillera à ce que les 1000 postes budgétisés pour la rentrée 2017 soient affectés à des formations sous statut scolaire, du CAP au BTS en lycée professionnel public.

L'ouverture de ces 500 formations se traduira certainement par un accroissement d'effectifs. Les prévisions de la DEPP¹ pour la rentrée 2017 annoncent une augmentation d'environ 5 000 élèves en 2^{nde} professionnelle et estiment à plus de 900 la baisse en 1^{ère} année de CAP.

La moyenne par classe, toutes filières confondues, est de 20 élèves en LP. Le ministère s'est engagé à étudier ce chiffre de plus près car il n'est pas rare que, dans les filières tertiaires, les effectifs se rapprochent des 30 élèves par classe et qu'en CAP des classes de filières différentes soient regroupées pour récupérer des moyens d'enseignement.

Pour le SNUEP-FSU, ces effectifs importants sont inacceptables. Les élèves de lycée professionnel cumulent souvent des difficultés sociales et scolaires qui nécessitent de l'attention pédagogique pour éviter les décrochages et des moyens pour permettre à tous les jeunes de réussir leur parcours. Le ministère doit donc consacrer des efforts budgétaires pour ces élèves.

Le SNUEP-FSU restera vigilant quant à la réalité des ouvertures de ses 500 formations et dénoncera toute dégradation des conditions d'études des élèves et de travail des personnels.

¹ Note d'information n°10 – Avril 2016 – DEPP MEN

3^{ÈME} PEP (PREPARATOIRE À L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL)

La réforme du collège s'applique aussi dans les lycées professionnels au sens où ils scolarisent aussi les élèves de 3^{ème} PEP. Le SNUEP-FSU continue de dénoncer la réforme du collège dans sa globalité et en particulier pour les élèves de 3^{ème} PEP qui subissent de plein fouet ses effets. En effet, l'enseignement de découverte professionnelle voit son horaire diminué, les spécificités en termes de contenus d'enseignement ne sont toujours pas définies et le sujet zéro du DNB pro n'est toujours pas paru... quand celui du DNB général a été publié il y a 5 mois !

APPRENTISSAGE

Quelques données

- L'apprentissage prépare aux mêmes diplômes que la voie professionnelle dans des proportions moindres. Niveau CAP et Bac Pro : 700 000 élèves en LP contre 300 000 par apprentissage.
- CAP : 50 % dans les 2 systèmes
- Bac Pro essentiellement en LP
- L'apprentissage se développe surtout au niveau du supérieur car les entreprises exigent des apprenti-es déjà qualifié-es, donc baisse régulière en CAP et bac pro. (cf. précisions ci-dessous).

- **Différences essentielles** : le statut et le temps d'enseignement.

Les apprenti-es sont des salarié-es donc soumis au code du travail. Ils/elles ont (environ) 1/3 de leur temps en centre d'apprentissage et 2/3 en entreprise.

- Coût

Investissement public : 18 700 euros par an pour les apprentis, 12 210 euros pour les scolaires. La dépense en faveur de l'apprentissage s'élève à 8 milliards d'euros contre 4 milliards pour les LP.

- **Taxe d'apprentissage** : -30% depuis la réforme de 2014 pour les LP qui dysfonctionnent massivement depuis ce coup dur. Et cela s'aggravera avec la possibilité pour les établissements hors contrat du second degré qui pourront en bénéficier en conséquence de la loi Travail.

- Taux d'accès au diplôme très inférieur à celui des scolaires (RAP 2014 et 2015)

7 jeunes sur 10 entrants en formation de CAP ou Bac Pro par la voie scolaire obtiennent leur diplôme. Celles et ceux empruntant la voie de l'apprentissage ne sont qu'un-e sur deux en bac pro et 6 sur 10 en CAP.

- Réussite à l'examen inférieure à celle des scolaires (note DEPP, février 2016).

La différence en faveur de ces derniers est nette pour le CAP et surtout pour le BTS (respectivement +2,1 et +6,9 points en 2014) et si l'écart est souvent en faveur de l'apprentissage pour le bac pro, il est minime (+0,7 point en moyenne).

→ Le LP est plus efficace et coute moins cher aux contribuables

Parlons de l'investissement des entreprises

L'apprentissage est essentiellement concentré sur les entreprises de moins de 50 salarié-es voire de 10 salarié-es.

Les entreprises de plus de 250 ont des quotas à respecter : elles doivent embaucher 5 % d'apprenti-es.

Constat : soit elles recrutent des apprenti-es déjà qualifié-es, soit elles préfèrent payer la CSA (amendes).

LE SNUEP-FSU S'OPPOSE AU DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Politiques de droite ou de gauche, médias, inspecteurs généraux, tout le monde semble s'accorder sur les supposés « bienfaits » de l'apprentissage, sur la nécessité de le développer, dans un contexte de chômage élevé, en particulier chez les jeunes. Pourtant, cette pensée unique mérite d'être remise en cause dès lors que l'on se pose toutes les questions, dès lors qu'existe une autre voie de formation professionnelle : celle proposée par les lycées professionnels et le statut scolaire. Les constats faits sur le terrain par le SNUEP-FSU sont de plus en plus corroborés par les travaux récents des chercheuses et des chercheurs.

DES ATOUTS EN TROMPE-L'OEIL

L'alternance proposée par l'apprentissage n'est pas un gage de formation de qualité. L'entreprise meilleure formatrice que l'Education nationale, parce que plus concrète, est un leurre. Les enquêtes démontrent que la qualité de la formation est très peu vérifiée, dans les CFA comme dans les entreprises. Faute de temps (chez les artisans, dans les PME fortement concurrencées) et faute de tuteurs/trices formé-es, l'apprenti-e est trop souvent considéré-e comme de la main d'oeuvre à bas coût et non comme un-e jeune à former. De leur côté, les scolaires bénéficient souvent d'un matériel de qualité dans les LP, ont des enseignant-es formé-es à la pédagogie, connaissent aussi l'entreprise : celles et ceux de bac pro par exemple font 22 semaines de stages (les PFMP) en 3 ans. Ils ont même l'avantage de pouvoir changer de site, donc d'environnement de travail, ce qui peut être plus formateur à long terme pour s'adapter et évoluer.

Le taux d'insertion dépend d'abord du diplôme, comme l'a rappelé en mai 2016 la DEPP

7 mois après l'obtention du diplôme par apprentissage en 2014 : 54,8 % des titulaires d'un CAP ont un emploi contre 77,4 % des titulaires d'un BTS.

Pour celles et ceux qui n'ont pas obtenu leur diplôme, les taux sont respectivement de 31,7 % pour les CAP et de 64,4 % pour les BTS.

Le Cereq confirme cette tendance (Bref n° 346) : 3 ans après l'obtention du diplôme, le taux atteint 74 % pour les ancien-nes apprenti-es en CAP-BEP-Mention complémentaire mais de 90 % pour les ancien-nes apprenti-es en BTS.

Le Cereq rappelle aussi que « *les formations par apprentissage ne permettent pas pour autant d'échapper aux effets d'une conjoncture dégradée* » (baisse de 12,6 points du taux d'insertion à 7 mois entre 2008 et 2015 d'après la DEPP) et que l'apprentissage « *tend à se développer dans les niveaux de formation les moins exposés au risque de chômage, ainsi que dans des filières offrant déjà des débouchés plutôt favorables* ». A l'inverse, les LP offrent des formations dans tous les secteurs, notamment dans le tertiaire peu ouvert à l'apprentissage, et dépendent nettement moins de la conjoncture économique immédiate.

Les entreprises préfèrent proposer des contrats d'apprentissage pour des diplômes du supérieur et se désengagent des CAP et BP (DARES Analyses, 2015-057).

Entre 2009 et 2014, la part des entrées en apprentissage pour préparer un CAP ou un BEP est passée de 48 à 41 %, tandis que les entrées pour préparer un diplôme de niveau Bac + 2 ou plus sont passées de 24 à 34 %. Et 46 % des nouveaux apprenti-es ont au moins le bac.

Les grandes entreprises en particulier privilégient les publics déjà certifiés, disqualifient les CAP et leurs titulaires (Prisca Kergoat, revue *Diversité* n° 180, 2015). L'accumulation des aides financières publiques aux entreprises est donc inefficace : l'apprentissage est de moins en moins une voie de formation pour les jeunes qui sortent du collège, pour les moins diplômés, pour les plus éloignés des « réseaux », pour les secteurs en tension, et ce parce que les « *politiques éducatives participent à un détournement* » de ce dispositif de formation (P.Kergoat, id.).

Les apprenti-es « du haut » ne sont pas les apprenti-es « du bas » (Cereq, *Net.Doc* n° 75, 2010).

Si les CFA, et désormais les régions, multiplient les campagnes vantant les « parcours gagnants » du CAP au master ou à un diplôme d'ingénieur, la réalité est tout autre. La loi Seguin de 1987 a ouvert l'apprentissage à tous les niveaux, mais les chances de poursuites d'études sont infimes. Seuls 12 % des apprenti-es du supérieur sont issu-es de l'apprentissage. Son développement dans le supérieur renforce inégalités et discriminations et relève d'une stratégie qui devient « *l'apanage des classes intermédiaires, contribuant à détourner sa vocation première, celle de permettre à des jeunes d'acquérir un titre de l'enseignement supérieur qu'ils n'auraient sans doute jamais pu acquérir autrement.* »

DES FAILLES CACHÉES

Réussite à l'examen inférieure à celle des scolaires (note DEPP, février 2016).

La différence en faveur de ces derniers est nette pour le CAP et surtout pour le BTS (respectivement +2,1 et +6,9 points en 2014) et si l'écart est souvent en faveur de l'apprentissage pour le bac pro, il est minime (+0,7 point en moyenne).

Taux d'accès au diplôme très inférieur à celui des scolaires (RAP 2014 et 2015)

7 jeunes sur 10 entrants en formation de CAP ou Bac Pro par la voie scolaire obtiennent leur diplôme. Celles et ceux empruntant la voie de l'apprentissage ne sont qu'un-e sur deux en Bac pro et 6 sur 10 en CAP.

Sélection et discrimination à l'entrée en apprentissage

Toute analyse objective des taux de réussite à l'examen et d'insertion professionnelle doit aussi tenir compte des modes et du niveau de sélection avant la signature d'un contrat, en particulier pour les sortant-es de 3^{ème} qui, laissé-es de côté, risquent de rejoindre l'armée des décrocheuses et des décrocheurs.

Pour Gilles Moreau, « *les franges les plus paupérisées de la population, dont les deux parents sont au chômage ou pas qualifiées par exemple, accèdent difficilement à l'apprentissage* » (revue *Diversité* n° 180, 2015). Par ailleurs, les travaux de Prisca Kergoat ont montré l'importance de la ségrégation sexuée : depuis 20 ans, les filles ne représentent qu'un tiers des apprentis. La même discrimination est flagrante aux dépens des jeunes issus de l'immigration. En 2006 déjà, G. Moreau mettait en garde : « *si on tire trop l'apprentissage vers le haut, si la question des jeunes d'origine immigrée ne progresse pas dans l'apprentissage, si la question des filles ne progresse pas dans l'apprentissage, qu'est-ce qu'on fait ? On transfère sur le L.P., le lycée professionnel, les populations les plus en difficultés, notamment du point de vue de l'insertion sur le marché du travail* ». (Actes du colloque "Points de vue sur l'apprentissage", nov.2007).

Des taux de ruptures de contrats et d'abandon élevés

En moyenne, 28 % des contrats sont rompus d'après la Dares (se soldant à 76 % par un abandon de l'apprentissage), mais les taux sont nettement plus élevés chez les plus jeunes (36 % pour les moins de 18 ans) et dans les formations préparant aux métiers de faible qualification (près de 50 % dans l'hôtellerie-restauration). À nouveau se pose la question des adolescent-es les plus fragiles qui, rejeté-es, se sentent encore plus dévalorisé-es et connaissent une entrée précoce dans la précarité.

Un signe d'impuissance : le mixage des publics et des parcours.

Mettre ensemble apprenti-es et scolaires, à travers les CFA publics et les lycées des métiers, est de plus en plus souhaité pour prétendre sécuriser les parcours, autrement dit pour compenser la précarité du statut. Mais cela veut dire transformer la voie scolaire en roue de secours du système de formation le plus injuste et inégalitaire qui soit. Cela va à l'encontre d'une revalorisation de la voie professionnelle.

À la recherche d'une pédagogie de l'alternance.

Cette volonté de mixages des publics et de parcours confirme le fait que la qualité de la formation est loin d'être prioritaire. Le rapport des Inspections générales de juin 2015 sur la sécurisation des parcours confirme d'ailleurs que « *la mise en oeuvre de la pédagogie de l'alternance reste peu aboutie* », parce qu'elle « *repose sur des relations étroites entre CFA et entreprises* », ce qui n'est envisageable qu'à petite échelle, avec peu d'intervenantes. Mais un système auquel on demande de s'adapter à des départs en entreprise incessants, à des élèves qui ne suivent pas tous les mêmes cours, est voué à l'échec. Un échec voulu : il permettra de renforcer des formations basées sur des approches par compétences voire micro-compétences isolées au détriment d'une formation qui dispense des savoirs généraux et professionnels de qualité.

Le coût d'un apprenti

Une des plus grandes incohérences dans l'obsession actuelle du « besoin » de développer l'apprentissage est le coût, croissant, que cela entraîne. « *L'effort de la nation en faveur de l'apprentissage a augmenté de 56 % de 2004 à 2010* » (B. Martinot, Institut Montaigne, mai 2015), pour une progression du nombre d'apprenti-es de seulement 16 %. En 2012, 18 700 euros ont été dépensés en moyenne par apprenti-e, contre 11 960 euros en moyenne pour un élève de la voie professionnelle (MEN, L'État de l'École, octobre 2013).

Comparaison internationale : un "modèle" allemand de plus en plus injuste, qui

ferme la porte aux plus fragiles

Si le nombre total d'apprenti-es allemand-es reste plus important qu'en France, il est en baisse constante (-10 % depuis 1992). Ce système écarte les filles (taux d'accès inférieur de 15 points d'après la Dares), les jeunes d'origine étrangère (-16 points pour les garçons) et de plus en plus les plus jeunes (1^{er} contrat à 20 ans en moyenne) et les plus fragiles : la moitié des sortant-es de la *Hauptschule* (prévue pour l'apprentissage, avec une faible ambition scolaire), n'ont pas de contrat un an plus tard faute de niveau suffisant (17 % des jeunes à la fin de la scolarité obligatoire d'après un rapport du Sénat de septembre 2015, 40 % des élèves issus de l'immigration !) et se retrouvent placés dans des "sas" de remise à niveau peu efficaces, en attente... de mini-jobs notamment (ce qui fausse la comparaison des taux de chômage chez les jeunes).

En Allemagne donc :

- 1/3 des jeunes qui le souhaitent ne trouvent pas de patron.
- 80 % des entreprises ne recrutent aucun-e apprenti-e.
- 59 % des apprenti-es sont dans des métiers de service (contre 43 % en France).
- 67 % des apprenti-es sont embauché-es à l'issue de leur formation contre 33 %.

En France, les entreprises préfèrent multiplier les contrats d'apprentissage des jeunes et bénéficier ainsi de financement public plutôt que de les recruter réellement.

Le financement de l'apprentissage en Allemagne comme en Suisse est quasi exclusivement le fait des entreprises.

Pour toutes ces raisons, le SNUEP-FSU dénonce la persistance et le renforcement des mesures en faveur de l'apprentissage qui, non seulement, nuisent à l'enseignement professionnel public mais favorisent inégalités, discriminations et mise à l'écart des plus fragiles, scolairement et sociologiquement.

La baisse de la taxe d'apprentissage dans les lycées professionnels, le mixage des publics et des parcours, les campus des métiers et des qualifications ne peuvent que réduire l'efficacité de l'enseignement professionnel sous statut scolaire alors qu'elle devrait être privilégiée si l'on voulait vraiment réduire le taux de jeunes sans formation, augmenter le niveau de qualification et préparer aux métiers de demain au lieu de se focaliser sur un adéquationisme illusoire et court-termiste.

BLOCS DE COMPÉTENCES EN FORMATION INITIALE

Aucun intérêt pour les élèves

Surcharge de travail pour les enseignant-es à prévoir

Le gouvernement a légiféré pour l'introduction de blocs de compétences dans les référentiels d'activités professionnelles prétendant ainsi faciliter l'accès progressif aux diplômes pour les salarié-es les moins diplômé-es et les demandeurs/euses d'emploi. Le SNUEP-FSU a d'emblée dénoncé ce dispositif : le gouvernement préférant « morceler » les diplômes plutôt que de dédier des moyens et du temps aux candidat-es de la formation continue pour un véritable parcours global et diplômant. Le CAP reste le premier niveau de qualification reconnu par les conventions collectives, il conserve à ce titre une valeur juridique qui permet de protéger a minima ses détenteurs/trices. Or, les attestations de compétences qui seront délivrées n'auront, elles, aucune valeur. Il est fort à parier que certains patrons préféreront employer des personnels non diplômés pour s'affranchir de certaines de leurs obligations.

Alors que le ministère a toujours prétendu que ce dispositif se cantonnerait à la formation continue des adultes, deux réunions ont été organisées en mai et juin pour le rendre opérationnel dans la formation initiale donc dans nos établissements et pour nos élèves ! Le SNUEP-FSU est intervenu à de nombreuses reprises pour démontrer l'aberration de cette décision ! L'argument principal du ministère concerne les décrocheurs/euses. Mais cette mesure sera, ici aussi, inefficace : les blocs

de compétences remplacent les unités certificatives du bac pro. Les attestations de compétences ne pourront leur être fournies qu'après le passage des épreuves ponctuelles terminales et/ou de l'ensemble des CCF ; c'est à dire en mai ou juin l'année de terminale. Or les élèves qui décrochent le font tout au long des 3 années et pour celles et ceux qui n'obtiennent pas le diplôme des dispositifs existents déjà : conservation des notes pendant 5 ans, droit au redoublement, droit au retour en formation initiale, attestation de niveau... Le SNUEP-FSU a demandé un bilan objectif des dispositifs existants, condition indispensable avant l'ajout d'une énième mesure qui risque une fois de plus de déstabiliser la voie professionnelle dans son ensemble !

Au regard des argumentations syndicales le ministère a semblé reculer pour le bac pro. Il propose maintenant de réfléchir sur le diplôme intermédiaire (DI). Le SNUEP-FSU a tout de suite démontré la nécessité de déconnecter le CAP du DI. Il a redit aussi l'importance d'avoir des éléments précis sur le DI en amont des discussions : est-il un élément qui sécurise les parcours des élèves ? Comment mieux le connecter au bac pro ? Quelle insertion permet-il ?

Le SNUEP-FSU a rappelé son extrême vigilance sur le fait que l'introduction de blocs de compétences ne doit en rien dénaturer les diplômes et en aucun cas alourdir la charge de travail des personnels. Il a rappelé l'importance des diplômes de l'éducation nationale qui n'ont ni la même finalité ni la même philosophie que les titres professionnels ou les CQP (certificats de qualification professionnelle) et, en ce sens, ils nécessitent une formation globale, générale et professionnelle axées sur les savoirs généraux et professionnels.

PARCOURS PROFESSIONNELS, CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS

PPCR : Les pertes salariales ne seront pas compensées

Depuis la création du corps des PLP en 1985 en deux grades PLP1 et PLP2, puis l'intégration progressive dans le corps de PLP2 jusqu'aux années 2000, les PLP n'avaient pas réellement connu d'évolution significative en termes de carrière et de rémunération. Pire, les enseignant-es en France étaient les seul-es en Europe à connaître une baisse régulière de leur pouvoir d'achat. Ainsi, de 2000 à 2016, le traitement net d'un-e enseignant-e a perdu au moins 2 mois de sa valeur en euros constants. En cause, la faible revalorisation du point d'indice puis son gel depuis 2010 et l'augmentation de la retenue pour pension liée à la réforme des retraites. Le gel du point d'indice, à lui seul, a engendré 8 % de perte.

Aujourd'hui, en France le salaire moyen d'un-e professeur-e est inférieur de 31 % à celui d'un cadre de la FP, qui touche davantage de primes, et de 38 % à celui d'un cadre du secteur privé.

C'est dans ce contexte qu'à moins d'un an de l'élection présidentielle, le gouvernement a décidé d'un plan de revalorisation salariale des enseignant-es. La ministre de l'EN a donc ouvert le 1^{er} juin, des négociations avec les organisations syndicales sur de nouvelles mesures de revalorisation et de déroulement de carrière qui seront mise en application progressivement pour l'ensemble des personnels d'éducation de 2017 à 2020.

L'ensemble des mesures proposées est une déclinaison du protocole PPCR négociée dans la FP et pour lequel la FSU avait donné sa signature à l'automne dernier. Ces mesures entraîneraient une dépense supplémentaire d'un milliard d'euros de hausse de salaires d'ici à 2020 pour l'EN dont la moitié en 2017.

Même si cette revalorisation va dans le bon sens, ni celle-ci ni l'augmentation du point d'indice de 1,2 % en deux ans arrachée par les organisations syndicales, ne compensera la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis plus de 15 ans. Ces mesures indiciaires et la nouvelle progression de carrière doivent être un point d'appui pour poursuivre nos actions afin d'améliorer davantage nos salaires et nos conditions de travail.

Le SNUEP-FSU restera vigilant pour que ces mesures puissent bénéficier aux PLP et CPE. Il n'acceptera pas une réforme de l'évaluation qui se ferait contre les enseignant-es. Il continuera à mobiliser l'ensemble des personnels dès la rentrée pour demander un véritable plan de rattrapage du point d'indice et une véritable amélioration de l'évaluation des enseignant-es.

Glossaire

CN : classe normale
DDFPT : directeur délégué aux formations professionnelles et technologiques
EN : Education nationale
FP : Fonction publique
GRAF : grade fonctionnel
HC : hors classe
PPCR : parcours professionnels, carrières et rémunérations

NOUVELLE PROGRESSION DE CARRIÈRE

Augmentations des traitements et moindre écarts de parcours

L'application du protocole PPCR pour les personnels d'enseignement et d'éducation débouche sur la mise en place progressive d'un nouveau déroulement de carrière qui, bien qu'imparfait, améliorera tous les salaires.

CALENDRIER

Janvier 2016 : augmentation de 2 à 7 points d'indice selon les échelons, auxquels s'ajoutent 4 points avec la transformation d'une partie de l'ISOE part fixe.

Septembre 2017 : Le nouveau déroulement de carrière est basé sur un rythme commun à tou-tes. L'indice de l'échelon 1 est augmenté de 34 points (383) mais il faut désormais 1 an d'ancienneté (au lieu de 4 mois) pour passer à l'échelon 2 (436). Chacun-e sera reclassé-e dans la nouvelle grille, à échelon égal pour la classe normale, à échelon -1 pour la HC (exemple : le 6^e échelon actuel de la HC sera renuméroté au 5^e). Dans les deux cas, l'ancienneté acquise dans l'ancien échelon est conservée. La HC sera accessible aux personnels ayant atteint le 9^e échelon depuis 2 ans (7^e échelon actuellement). Parallèlement une **Classe exceptionnelle** est créée.

Janvier 2018 : Transformation d'une partie de l'ISOE part fixe correspondant à 5 points d'indice.

Janvier 2019 : Les indices, excepté celui du 2^e, augmentent de 2 à 15 points selon les échelons.

Janvier 2020 : Au final l'indice terminal de la CN est 673 (658 actuellement) et celui de la HC est 821 points (783 actuellement)

Un rythme d'avancement qui réduit les écarts

Cette nouvelle carrière est fondée sur un avancement à un rythme unique pour tou-tes, calqué sur l'avancement actuel au Choix, avec 2 moments d'accélération. Au 6^e et 8^e échelon, 30 % des enseignant-es bénéficieront d'un avancement accéléré de 1 an. Le temps cumulé en CN durera 24 à 26 ans, contre 20 à 30 ans actuellement. Avant la fin de la CN, à la suite d'un rendez-vous autour de 20 ans de carrière, les personnels pourront accéder à la HC à un rythme reconnaissant leur parcours et leur engagement professionnels.

La hors classe pour tou-tes ?

Le ministère affiche la volonté de permettre à tou-tes les enseignant-es et CPE de dérouler une carrière complète sur au moins deux grades (CN puis HC). Compte tenu des modalités inchangées de reclassement lié au passage à la HC, 13 ans seront nécessaires à un collègue promu à la HC au 9^e échelon pour en atteindre le dernier échelon. Le ratio promus/promouvables qui permet, chaque année, de définir le contingent de promotions à la HC devra garantir le déroulement de carrière sur ces 2 grades et permettre d'atteindre les indices de traitement les plus élevés de la HC.

Transfert prime/points, opération « blanche » mais qui augmente les pensions

Le protocole PPCR prévoit dès le 1^{er} janvier 2017 une transformation d'une partie de l'ISOE part fixe (506,09 €* bruts annuels) en son équivalent en points d'indice. Cette mesure sera sans effet sur le traitement net mensuel mais augmentera les futures pensions de retraite puisque le calcul est basé sur le traitement indiciaire.

De nombreux problèmes demeurent

Malgré le manque d'attractivité de nos métiers et les charges pesant sur les nouveaux personnels, la progression sera ralentie en début de carrière. La classe exceptionnelle ne serait accessible qu'à une infime minorité.

Lors des discussions qui vont s'ouvrir, la FSU et ses syndicats porteront donc l'exigence d'une meilleure revalorisation des futur-es recruté-es, des garanties sur le parcours de tou-tes sur au

moins 2 grades dans le cadre d'une carrière plus linéaire et plus rapide et d'une 3^e classe accessible à tou-tes.

CLASSE EXCEPTIONNELLE : VISER L'ACCÈS POUR TOU-TES !

La classe exceptionnelle, en théorie ouverte à tou-tes contrairement au GRAF grâce aux 2 viviers de promotion¹, ne sera pas accessible à l'ensemble des enseignant-es : à la fin du processus, elle ne concernera que 10 % du corps.

Le SNUEP-FSU ne peut se satisfaire de ces modalités d'accès qui ne permettent pas à l'ensemble des personnels d'atteindre les indices terminaux de leur corps avant la retraite. Elles sont la transposition des pratiques qui ont cours pour les corps d'administration et ne sont adaptées ni à la structure ni à l'organisation des corps de PLP et CPE. Elles constituent des outils managériaux qui risquent d'entraîner une mise en concurrence des personnels entre eux, une augmentation des inégalités salariales entre les femmes et les hommes, une augmentation de la pression exercée par la hiérarchie directe et donc une augmentation des risques psycho-sociaux.

Pour le SNUEP-FSU, limiter à 20 % la part des promu-es au titre du parcours professionnel n'est pas acceptable. Il faut augmenter ce pourcentage pour faciliter l'accès à plus de PLP et CPE et privilégier les personnels en fin de carrière (6 ans maximum avant la retraite). Il conviendrait aussi de renverser l'écriture proposée de sa répartition en indiquant qu'*au maximum* 80 % du contingent doit être attribué sur la base des missions, fonctions ou affectations. C'est le seul moyen de s'assurer qu'il n'y aura pas de perte de promotion dans l'hypothèse où le vivier ne permettrait pas de pourvoir 80 % des promotions au titre des missions, fonctions et affectations. En effet, le vivier au titre des missions ou des fonctions risque d'être asséché dans les 3 à 5 ans qui suivent la création de la classe exceptionnelle. Le SNUEP-FSU demande-qu'a minima le vivier soit élargi.

Le ministère a décidé de faciliter l'accès aux personnels qui auraient exercé pendant 8 ans leurs fonctions dans des conditions difficiles (20 % des promu-es). Mais, outre la reconnaissance de l'enseignement en éducation prioritaire ou dans les établissements relevant de la politique de la ville, le SNUEP-FSU réclame aussi celles des affectations en zone de remplacement, en service partagé sur plusieurs établissements, en zone rurale isolée, en EREA, en SEGPA...

Les critères de détermination du vivier posent donc problème. Les fonctions de DDFPT (ex chef des travaux) ainsi que les affectations en chaires STS ou en CPGE ne concernent que certaines disciplines générant ainsi des inégalités entre collègues au regard de l'accès à la classe exceptionnelle. D'autres missions ou fonctions, essentielles au bon fonctionnement de l'institution doivent être reconnues : professeur-e principal-e, tuteur/tutrice (de L3 - M1 et de stagiaires)...

Or, toutes les missions ou fonctions listées sont déjà rémunérées, indemnisées ou donnent certains droits. Ce sont les missions des PLP qui sont à prendre en compte, **au 1^{er} rang desquelles : l'enseignement !** C'est pourquoi, tou-tes les collègues doivent accéder au dernier grade au moins 6 ans avant leur départ en retraite.

1- 80 % au titre des missions et fonctions et 20 % au titre du parcours professionnel.

NOUVELLE ÉVALUATION DES ENSEIGNANT-ES MILITER POUR MODIFIER LES PRATIQUES

L'évaluation actuelle relève davantage du jugement que du conseil et poursuit deux objectifs inconciliables : l'amélioration des pratiques professionnelles et la gestion différenciée des carrières. Peu cadré, le système conduit à des pratiques et des délais d'évaluation très différents le rendant inéquitable. Il est donc nécessaire de changer les modalités d'évaluation, en construisant un dispositif qui réponde aux besoins des personnels dans l'exercice de leur métier.

Une évaluation pas vraiment déconnectée de l'avancement et de la carrière

Le SNUEP-FSU revendique une évaluation qui cherche à améliorer la qualité du travail pour une plus grande réussite des élèves et non à trier sur le volet quelques enseignant-es pour accélérer leur carrière. L'évaluation doit être complètement déconnectée de l'avancement de la carrière pour jouer son rôle : accompagner, former, conseiller.

Le projet actuel du ministère (cf. fiches GT sur snupep.fr) n'est pas ce que nous demandions et reste trop centré sur la gestion des carrières. Pour le SNUEP-FSU, il faut développer et améliorer le suivi

et la formation des enseignant-es en début de carrière. Le seul objectif doit être de parfaire la formation et d'apporter aide et accompagnement aux collègues ayant moins de 15 ans de carrière.

Rendez-vous de carrière :

2 RV (6^e et 8^e échelon) débouchant sur une éventuelle accélération de carrière avec un gain d'une à deux années possible

1 RV pour l'accès à la HC

1 RV pour l'accès à la classe exceptionnelle.

Les 2 premiers rendez-vous de carrière correspondent à une tranche d'âge estimée entre 30 et 38 ans. Les jeunes femmes risquent fort d'être discriminées puisque absentes pour des congés maternité. Nous considérons que chaque collègue ne doit pouvoir bénéficier que d'une seule accélération (1 an max.) afin de permettre au plus grand nombre d'en bénéficier. **L'évaluation des personnels doit porter sur le cœur de leur métier et non sur des dimensions périphériques.**

L'accès à la hors classe ne peut faire que par le seul biais du RV, au risque de ne pas remplir l'un des objectifs de PPCR : la garantie du parcours de deux grades à tous les personnels ayant déroulé l'ensemble de leur carrière en classe normale. **Un barème doit donc être établi** ; il doit promouvoir l'ancienneté de service. Ce barème doit prévoir une mesure afin que les bénéficiaires des 6^e et 8^e échelons ne soient pas les premiers à profiter de ce nouvel avancement.

Une vraie relation de confiance et de respect professionnel doit s'instaurer entre les personnels d'enseignement, d'éducation, d'orientation et leur hiérarchie. Il s'agit là d'un point central qui nécessite un changement culturel profond : **passer d'une logique d'injonctions à une culture de l'échange**. Personnels et inspecteurs/trices ne s'en porteraient que mieux pour une meilleure réussite des élèves.

Bilan Professionnel : idée fixe de l'inspection générale

Quels sont les objectifs assignés au bilan professionnel que chacun devrait remettre à l'inspecteur et au chef d'établissement avant le RV de carrière ?

Ce bilan dans sa conception distille une confusion entre réflexivité sur l'activité professionnelle et perspectives pour changer de mission, de fonction voire de métier. Il ne doit en aucun cas être confondu avec l'évaluation. Le document proposé a une visée de réflexion quasi intégralement disciplinaire. Pour le SNUEP-FSU, il ne concerne donc pas le chef d'établissement qui n'a aucune qualification pour juger de la qualité de l'enseignement d'une discipline.

Le SNUEP-FSU revendique

- une déconnexion entre l'avancement de carrière et l'évaluation de l'enseignant-e.
- un respect du cadre réglementaire et la fin des exigences autoritaires hors de ce cadre.
- une inspection et des formations co-construites qui s'inscrivent dans la confrontation de 2 expertises et non dans la domination d'un-e expert-e sur un-e autre qui imposerait des injonctions et des consignes.
- une inspection dont les conseils sur les plans pédagogique et technique favorisent la réflexivité des enseignant-es sur leurs pratiques.
- une inspection qui soit l'occasion de faire un bilan sur les besoins en formation individuel et collectif.

