



**Rentrée  
scolaire**

# Conférence de presse

**Vendredi  
28 août  
10 h**

**BAC PRO 3 ANS**



**Dégradation de  
la voie pro : ça suffit !**

Postes supprimés

**Stop**

**ÉGALE DIGNITÉ ?**

souffrance

Pression...

**TAUX DE RÉUSSITE EN BERNE**

**Revalorisation**

**DIPLÔMES  
DÉVALORISÉS**

POURSUITES  
D'ÉTUDES

DÉCROCHAGE

**Accompagnement**

**NON**

**TOUT CCF**

**C**artes des  
formations

Moins d'enseignement

**BEP ENTERRÉ**

**PFMP**

régionalisation

**Globalisation**

**38 rue Eugène Oudiné  
75013 Paris  
01 45 65 02 56  
secrétariat.national@snuep.fr**

Métros : Olympiades -  
Bibliothèque  
T3 : Maryse Bastié

## **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

## INTRODUCTION GENERALE : CE QUI ATTEND LES PLP

- ➔ Revaloriser l'enseignement professionnel public, une urgence sous silence

## LES CHIFFRES DE LA RENTREE

- ➔ Nombre de PLP :
- ➔ Nombre d'élèves
- ➔ Rentrée 2014, 2015 et 2016 :
- ➔ Sorties sans qualification :
- ➔ Résultats aux examens
- ➔ Budget enseignement scolaire
- ➔ Bac 2015
- ➔ Egalité Filles / Garçons

## LA REFORME DE LA VOIE PRO PRODUIT DE L'ECHEC

- ➔ Parcours
- ➔ Contenus d'enseignement
- ➔ CCF
- ➔ Passerelles
- ➔ Poursuite d'études
- ➔ PFMP (stages en entreprise)
- ➔ Zoom Bac pro Gestion administration

## APPRENTISSAGE ET VOIE PRO PUBLIQUE : UNE CONCURRENCE INUSTE

- ➔ Rappel de quelques vérités :
- ➔ Taxe d'apprentissage :
- ➔ Signatures de contrats en baisse :
- ➔ Nombre d'apprenti-es en baisse et augmentation des moyens
- ➔ Rupture de contrat
- ➔ Répartition de la taxe d'apprentissage en 2012
- ➔ Taux de réussite dans le 2<sup>nd</sup> degré
- ➔ Taux d'insertion
- ➔ Apprentissage et chômage
- ➔ Le « modèle » allemand
- ➔ Conséquences des nouvelles mesures
- ➔ Contrat d'apprentissage et période d'essai
- ➔ Zoom

## QUESTIONS EDUCATIVES

- ➔ Enseignement moral et civique
- ➔ EMC : passage en force au CSE
- ➔ Maintien des structures SEGPA
- ➔ Education prioritaire

## FORMATION, CARRIERE, SALAIRES

- ➔ Seul un tiers des PLP stagiaires bénéficie d'une formation
- ➔ La crise de recrutement perdue dans l'enseignement professionnel public
- ➔ Loi Sauvadet, où en sommes-nous ?
- ➔ Salaires en berne
- ➔ IMP : l'indemnitaire, pas une solution
- ➔ Suppression de la prime CCF et indemnité

## **Revaloriser l'enseignement professionnel public sous statut scolaire : une urgence sous silence !**

Lors de sa dernière conférence de presse, le président de la République s'est engagé devant l'ensemble de la population à revaloriser l'enseignement professionnel. Depuis et malgré les nombreuses alertes et sollicitations du SNUEP-FSU en ce sens, le ministère n'a accordé aucun moyen supplémentaire et quasiment aucune mesure pour la voie professionnelle publique sous statut scolaire malgré les nombreuses difficultés qu'elle concentre – difficultés actées par l'ensemble de la communauté éducative. En revanche, le gouvernement multiplie les aides financières aux entreprises pour développer l'apprentissage – la dernière étant équivalente à presque 10 % du budget de l'enseignement professionnel public, alors même que ces mesures ne font l'objet d'aucun bilan et ne résolvent d'aucune manière le problème majeur du chômage des jeunes.

Cette absence de considération révèle une fois de plus le manque d'ambition du

ministère voire son mépris pour l'enseignement professionnel public sous statut scolaire qui scolarise pourtant un tiers des lycéen-nes (30,7 % exactement). De surcroît, alors que seuls 4000 postes ont été fléchés dans la loi de refondation de l'École pour améliorer les conditions d'études des élèves en difficulté; l'attribution de l'intégralité de ces postes au collège entérine l'absence totale de moyens pour l'enseignement professionnel public. Cette annonce augure mal les futures négociations sur la réforme des trois voies du lycée. Pourtant, toutes les études et rapports émanant des services de l'Éducation nationale actent le fait que le lycée professionnel concentre le plus de difficultés et confirme le fait que les personnels ont les conditions de travail les plus dégradées.

**Le SNUEP-FSU exige des moyens supplémentaires et des mesures concrètes pour lutter contre le décrochage, améliorer les conditions d'études des élèves et de travail des personnels.**

# LES CHIFFRES

Les chiffres ci dessous révèlent les effets délétères des choix politiques mis en œuvre depuis une dizaine d'années et aucunement remis en cause depuis 2012. Les fermetures autoritaires

de sections professionnelles et l'émergence des lycées des métiers ont d'abord réduit l'offre de formation pour l'ensemble des élèves. La réforme du baccalauréat 3 ans a ensuite participé à

réduire les nombre de postes, faire baisser les résultats au baccalauréat et rendu très difficile la réussite des élèves de l'enseignement professionnel dans le supérieur.

## ENSEIGNANT-ES DE LYCEE PROFESSIONNEL : PRES DE 10 000 POSTES PERDUS EN 10 ANS

Années Election pro	Nombre plp	Variation	Variation en %
1999	62657		
2002	66239	3582	5,71
2005	68269	2030	3,06
2008	64814	-3455	-5,06
2011	60167	-4647	-7,16
2014	57598	-2569	-4,2

56 500 PLP en 2014 : 46 494 en LP, SEP et apprentissage ; 2 897 en enseignement adapté ; 3 069 en LEGT & post bac ; 1 537 en remplacement. 3 559 contractuel-les en LP, SEP et apprentissage, soit 6,5 % des enseignant-es. (2,7 % en collège, 2,1 % en LEGT, 6,2 % en enseignement adapté)

**12 317 non-titulaires sur le remplacement (tout 2<sup>nd</sup> degré) soit plus de 54 % des remplacements.**

## ELEVES SCOLARISES DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL : PERTE D'ENVIRON 50 000 ELEVES

Note DEPP n°13 – avril 2015

Années	Nombre d'élèves en LP
2004/2005	719 200
2005/2006	723 953
2006/2007	719 666
2007/2008	713 381
2008/2009	703 090
2009/2010	694 282
2010/2011	705 536
2011/2012	694 681
2012/2013	657 540
2013/2014	670 271

56 % des élèves de la VP proviennent de CSP défavorisées (28,2 % en GT), 27 % de CSP moyennes (27 % en GT).

### Entre 2005 et 2013

- 53 682 élèves soit - 7,41 %
- moins 10 671 PLP soit - 15,63 %
- Soit la suppression d'un poste pour 5 élèves en moins.

### Rentrée 2014

- Baisse de 7280 élèves par rapport à 2013 soit 662 991 élèves
- 1244 en CAP soit 119 238 élèves (18 % - idem 2013) baisse presque identique sur les 2 dernières années
  - 6426 en Bac Pro/BMA 3 ans
  - soit 532 682 élèves : baisse essentiellement en terminale (moins 5676). 162 en BMA 2 ans.

## Rentrées 2015 et 2016

- Prévvision d'une augmentation de 5 400 élèves sur ces 2 années : raison démographique (génération 2000)

- Baisse des effectifs en CAP : moins 1240 élèves d'ici 2016.

Baisse de 0,5 points de la part du CAP => prévision d'augmentation plus forte des flux vers le Bac Pro.

- Hausse des effectifs en Bac Pro (+1 %) moindre qu'en 2<sup>nde</sup> GT (+3,6 % en 2015, +0,2 % en 2016) : car limitation en terme de capacité d'accueil et les sorties en cours de formation « atténuent » l'effet démographique...

- Les 10 000 élèves supplémentaires prévus d'ici 2016 représentent plus de 330 divisions de 30 élèves. Il serait alors cohérent que le ministère octroie au moins 740 ETP à l'EPP.

## SORTIES SANS QUALIFICATION

Selon les chiffres du ministère :

140 000 jeunes sortent du système scolaire tous les ans sans qualification. Ils/elles sont 650 000 entre 16 et 25 ans.

CAP : légère baisse du taux de sortie en fin de 1<sup>ère</sup> CAP : - 0,7 points à 17,1 %, mais reste plus élevé d'un point par rapport à avant la réforme.

Les sorties sans qualification en fin de seconde pro ont augmenté de 0,2 points. Elles représentent environ 10 % en seconde et 10 % en 1<sup>ère</sup>.

## RESULTATS AUX EXAMENS

Note DEPP n°11 – Mars 2015

### 2014

- 85 % de bachelier-es professionnel-les / 2008 (les résultats intègrent le MEN et Enseignement Agricole sans distinction) : Bac Pro : 82,2 % de réussite ; CAP : 83,7 % de réussite ; BEP : 82,2 % de réussite.

- Augmentation du taux de réussite en Bac Pro : 82,2 % (+3,2 points) restant inférieur aux voies technologiques (90,7 %) et générales (91 %), aussi toujours inférieur à la dernière génération de Bac Pro 4 ans (84 % en 2011).

- La proportion de bachelier-es dans une génération n'a jamais été aussi forte : 77,4 % (+3,6 pts).

- 23,8 % d'une classe d'âge a un Bac Pro (20,1 % en 2013 et 24 % en 2012) : y voir l'effet Bac Pro ASSP (20 000 des 190 000 admis-es).

- 13 % des admis-es au Bac Pro le sont par la voie de la formation continue ou par la voie de l'apprentissage

- Forte baisse de l'âge moyen des candidat-es au Bac Pro depuis 2010 : de 20,62 ans à 19,46 ans ; La part des « 20 ans ou + » passant de 71 % à 29 % et celle des « 18 ans ou – » de 1,3 % à 32 % C'est l'effet Bac Pro 3 ans qui a accentué cette baisse (en plus de la baisse des redoublements).

- L'âge moyen reste supérieur aux autres voies : 18,7 ans Bac Techno et 18,2 ans Bac Général (en baissent suite à baisse du redoublement).

## CAP : meilleure réussite des CAP sous statut scolaire

- 36,7 % des candidat-es sont sous statut scolaires : 85,4 % de réussite

- 35,2 % sont apprenti-es : 83,3 % de réussite

- 11,1 % Formation continue : 89,4 % de réussite

- 17 % Individuels et formation à distance : 76,9 % de réussite

## BEP : 9 candidat-es sur 10 sont sous statut scolaires

Meilleure réussite des apprenti-es (+ 2 points à 85,3 %), qui ne représentent que 4 % des candidat-es.

## Mention Complémentaire de niveau V : plus de la moitié en apprentissage

54 % des candidat-es sont apprenti-es

Meilleure réussite des élèves (87,7 % contre 82,3 % apprenti-es) qui sont 34 % des candidat-es.

## BAC PRO : 85 % de scolaires et meilleure réussite

- + 31 500 bachelier-es / 2013 : 190 773

- La part des apprenti-es diminue de 1,3 point (en baisse de 2 pts / 2012)

- +2,6 points pour la part des scolaires : effet Bac Pro ASSP

- 42,7 % des admis-es sont en production / 57,3 % en services
- 18,9 des admis-es le sont en *Spécialités plurivalentes Sanitaires et sociales*
- 17,6 % en *Commerce-Vente*
- 12 % *Comptabilité et Secrétariat*
- 10,5 % *Electricité, Electronique*
- Les autres sont à moins de 5 % (4,3 % agroalimentaire, 4,1 % Mécaniques Autos...)

**BTS :**

A la session 2013, 60 % des candidat-es venant de Bac Pro ont eu leur BTS (74 % taux global) : 67,9 % en production, 55,3 % en service. Les sortant-es de Bac Pro représentaient 26,7 % des effectifs mais que 21,6 % des admis-es

**EGALITE PROFESSIONNELLE DANS  
L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL  
PUBLIC**

**Les filles réussissent mieux (+ 6 points)**

Mais les choix de spécialités restent très sexués... Elles sont moins nombreuses que les garçons en enseignement pro (48,3 %) : 15,2 % en production et 72,9 % en services.

Leurs résultats ont augmenté de + 3,5 pts en production et + 5 pts en tertiaire.

Elles représentent 46,2 % des effectifs, peu présentes en production : 14,7 % ; très présentes en tertiaire : 71,7 % (5,8 % en Bac général et 51,7 % en techno mais avec des disparités fortes aussi tertiaire/production).

**43,9 % de filles en CAP**

dont 80,2 % dans les spécialités des services et 15,7 % dans les spécialités de production

Elles réussissent mieux : + 5,8 points en production et + 2,4 points en services.

## BUDGET ENSEIGNEMENT SCOLAIRE 2015

Prévisions effectifs 2015 2<sup>nd</sup> cycle professionnel :  
537 800 sept 2015, + 1,6 % soit + 8 500 / 2014

**Objectif n° 1** : augmenter le taux d'accès au diplôme des jeunes inscrits en 1<sup>ère</sup> année :

A peine un-e apprenti-e sur deux obtiendra le Bac Pro quand plus des deux-tiers des élèves sous statut scolaire l'ont. Forte augmentation en prévision pour les scolaires mais pas pour les apprenti-es.

En CAP, l'écart de 9 points en faveur des scolaires est prévu stable...

Pour l'apprentissage : le ministère évoque une mobilisation des lycées des métiers et des campus des métiers pour le mixage des publics (jeunes en décrochage vers apprentissage et apprenti-es sans contrat vers scolaire).

**Objectif n° 2** : favoriser la poursuite d'études ou l'insertion professionnelle à l'issue du secondaire  
Poursuite en BTS des bacheliers Pro : 23,4 % en 2013 (réalisé) ; 25 % en 2014, passer à 27 % en 2015 puis 30 % 2017.

**Objectif n° 3** : promouvoir un aménagement équilibré du territoire éducatif en optimisant les moyens alloués.

### CREDITS 2015

- Enseignement professionnel public scolaire :  
4, 212 milliards dont 4, 200 milliards en dépense de personnels, hausse de 1 %.

- Apprentissage : 7,240 millions

Crédits engagés en 2014 :

- Enseignement professionnel public scolaire :  
4,173 milliards dont 4,162 milliards en dépense de personnels

- Apprentissage : 7,187 millions

### Dépense fiscale

- Exonération des indemnités de stage versées à des stagiaires élèves ou étudiants : 40 millions

- Exonération impôts revenu des apprenti-es : 335 millions

	2014 Prévision actualisée	2015 prévision	2017 Cible
CAP scolaire	71	73	75
CAP apprentissage	62,5	64	66
Bac Pro scolaire	69,5	74	78
Bac Pro apprentissage	47,5	50	52
BTS scolaire	72	73,5	76
BTS apprentissage	69	70	72

**Crédits pédagogiques versés aux EPLE** : Lycée pro : 9,552 millions (9,540 en 2014) soit 17,92 € par élève contre 18,14 € en 2014 car + élèves.

### Equivalents Temps Plein :

Baisse de 1071 ETP enseignants 2<sup>nd</sup> degré  
+ 3 969 ETP Enseignants stagiaires

### Plafond d'emplois 2015 :

- Ens pro scolaire : 60 480 ; baisse de 66 ETP par rapport à 2014 (moins 83 en LEGT et + 258 en collège).

- Apprentissage : 80 ; idem 2014.

- Aide à l'insertion professionnelle : 725 ; idem 2014

- Besoins éducatifs particuliers : 19 967 ; + 13 en 2014.

- Remplacement : 18 935 ; idem 2014.

- Formation des enseignants : 12 331 ; + 2748 en 2014.

- Retenues pour faits de grève : 40,3 millions.

- Indemnité CCF : 13,5 millions ; 14,1 en 2014, soit une baisse de 600 000 euros.

### Données du Bac 2015 :

- 44,83 % de candidat-es dans les filières tertiaires contre 45,5 % en 2014.

- 55,17 % de candidat-es dans les filières Industrielles contre 54,5 % en 2014.

- Baisse de 4,3 % des candidat-es : 196 570 (moins 8805), 205 375 en 2014, 183 688 en 2013.

- En GA : 27 440 candidat-es, contre 29 456 compta-secrétariat en 2014 (moins 8 %).

- En ASSP : 19 510 candidat-es contre 22 273 en 2014 année où il y avait des sortantes de BEP CSS.

## **L'APPRENTISSAGE EN 2014**

(DARES Analyses, juillet 2015)

- 265 000 nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé, soit moins 3 % par rapport à 2013 (rappel : moins 8 % en 2013) et 8 700 dans le secteur public (- 4 %).

- Le nombre de nouveaux contrats est revenu au niveau de 2005.

- Baisse uniquement aux niveaux V (- 5 %) et IV (- 6 %) après des baisses respectives de -13 et -10 % en 2013. Bâtiment = - 12 % (2013 = - 13 %) ; coiffure = - 10 %.

- Enseignement supérieur : + 3 %. En près de 20 ans, le poids du supérieur dans les entrées est passé de 6 à 34 %.

- Evolution hétérogène dans les régions depuis 2009 : Corse (+27 %), Alsace (+20 %), Auvergne (+16 %) mais Bourgogne (-29 %) et Bretagne (- 22 %).

La baisse est moins accentuée qu'en 2013 (année d'exception puisque tous les secteurs et tous les niveaux étaient touchés) dans presque tous les secteurs, hormis celui de la construction.

Seules les entreprises de + 250 salarié-es recrutent davantage d'apprenti-es ; 80 % y préparent un diplôme du supérieur (contre 19 % dans les entreprises de moins de 50 salarié-es).

De moins en moins de jeunes (58 %) sont encore dans le système scolaire à la signature du contrat (- 5 % depuis 2011).

**Poids de l'apprentissage dans l'enseignement professionnel** : - 2 points entre 2008 et 2013 (exception : Rhône-Alpes, +3,5 points). Il représente 27 % des effectifs en 2013-2014.

### **Nouveaux apprenti-es**

- 46 % ont au moins le Bac (+ 2 points / 2013, + 8 points / 2011)

- 32 % n'ont aucun diplôme (-11 points / 2011)

- 36 % seulement sont mineurs

- 34 % préparent un diplôme du supérieur (+ 6 points / 2011) : industrie électronique et électrique, banque, information-communication, immobilier.

- 1/3 sont des femmes (pas d'évolution depuis 20 ans), plus âgées (57 % ont plus de 18 ans contre 44 % des hommes) et plus qualifiées

**Durée des contrats** : 27 % inférieur à 1 an (+ 6 points en 4 ans)

### **Apprenti-es du secteur public**

- plus qualifiés (21 % sans diplôme contre 32 % dans le privé)

- plus âgés (30 % ont plus de 22 ans contre 20 %)

- jeunes femmes plus nombreuses que dans le privé (46 %)

- entrées à 68 % dans les collectivités territoriales (+ 7 points / 2013)

### **Ruptures de contrat et abandon**

- 28 % des contrats commencés en 2012-2013 ont été rompus (près d'1/3 pendant la période d'essai).

- Plus l'apprenti est jeune, plus le taux de rupture est élevé : 36 % pour les moins de 18 ans, 18 % pour les plus de 21 ans

En 1998, le taux de rupture était de 25 % (rappel : la plupart des jeunes étaient non qualifiés).

- Taux d'abandon : 21 % des nouveaux apprenti-es de 2012-2013 (28 % pour le CAP-BEP, 12 % pour les diplômes du supérieur).

Taux les plus élevés dans l'hôtellerie-restauration (près de 50 %) et dans les petites entreprises.

Ratio abandon / rupture pour les moins de 18 ans : 74,4 %.

# La réforme de la voie pro produit de l'échec

## Le SNUEP-FSU maintient fermement son opposition à la réforme de la voie professionnelle

La réforme de la voie professionnelle et son cortège de dispositifs, CCF, AP, PFMP, épreuve de contrôle, globalisation horaire... produisent de l'échec et accentuent les inégalités entre les 3 voies du lycée, entre les établissements et entre les élèves. Dès sa présentation, devant les dangers qu'elle présentait pour les élèves et pour les personnels, le SNUEP-FSU s'est opposé à cette réforme à l'inverse d'autres organisations syndicales,

comme le Snetaa, le Se-UNSA ou le Sgen-CFDT qui ont participé activement à sa mise en œuvre. Ces OS ont d'ailleurs persisté alors même que les premières analyses révélaient une dégradation sans précédent des conditions de travail des collègues et d'études des élèves.

Le SNUEP-FSU n'a cessé de dénoncer la réforme de la voie professionnelle et d'en exiger un bilan auprès du ministère, afin d'identifier les multiples difficultés engendrées : difficultés pédagogiques, non-respect de l'équité entre élèves, souffrance au travail, absentéisme, décrochage scolaire... Or, le ministère n'a

toujours pas fourni cet élément d'analyse globale. Si un tel bilan avait permis de réfuter un à un les constats d'échecs mis à jour par de nombreuses études, nul doute que le MEN l'aurait déjà présenté pour décrédibiliser l'argumentation du SNUEP-FSU. À l'inverse, le ministère persiste à occulter les effets désastreux en modifiant certaines épreuves pour les adapter au niveau des élèves et en utilisant, non sans manipulation, certains chiffres (sur l'accès au Bac, sur les taux de réussite...). Pourtant, les faits sont là, et les difficultés nombreuses.

## Les parcours en 3 ans pour tou-te-s les bachelier-es : égalité ?

Pour continuer à légitimer la réforme de la voie professionnelle, le ministère persiste à utiliser l'argument de l'égalité entre lycéen-nes. Or, réduire la notion d'égalité au seul nombre d'années passées au lycée (3 ans pour tou-te-s) relève d'une imposture. Le SNUEP-FSU a toujours dénoncé ce raisonnement. En réalité, la généralisation du Bac Pro 3 ans a accentué les inégalités entre élèves des 3 voies du lycée.

Les élèves de la voie professionnelle, majoritairement issus de milieux défavorisés, vivent des situations socio-économiques difficiles qui rendent leur rapport aux apprentissages complexes et les éloignent progressivement des attendus scolaires. La précarité économique et sociale empêche l'accès à un capital culturel aujourd'hui quasi indispensable pour réussir une scolarité. Leur accorder une année supplémentaire pour obtenir un baccalauréat permettrait de pallier certaines de leurs difficultés et de mieux les préparer aux poursuites d'études et à l'insertion professionnelle - l'égalité consistant à donner plus de temps aux élèves qui en le plus besoin.

En leur supprimant une année entière de formation, le ministère a renforcé les injustices sociales et accentué la hiérarchie et les inégalités entre les 3 voies du lycée.

Par ailleurs, en abrogeant la formation BEP 2 ans, le ministère a imposé aux élèves de se déterminer très jeunes dans leur choix de filière. Or, tou-te-s les études le démontrent, l'orientation précoce des jeunes est un facteur aggravant du décrochage scolaire et du chômage. Si, avant la RVP, tou-te-s les élèves de BEP n'accédaient pas aux formations de Bac Pro, ce n'était pas faute d'avoir le niveau ! C'est bien le ministère, relayé par les rectorats, qui n'ouvrait alors pas assez de places dans les LP et les SEP. Et aujourd'hui, force est de constater que nos filières ne sont toujours pas « cylindriques », au grand dam des défenseurs de la RVP, tant le décrochage reste massif entre chacune des années permettant d'accéder au Bac Pro.

## Les contenus d'enseignement

La RVP, avec pour objectif majeur des économies budgétaires, a été déclenchée sans préparation, au mépris du processus de création de diplôme. L'absence de programmes adaptés au format « 3 ans », lors de la mise en place de la réforme, a contraint les enseignant-es à les élaborer eux-mêmes. Puis, petit à petit, nombre de programmes ont été révisés par le ministère, laissant apparaître un changement de fond : des micro-tâches appelées compétences, sans liens explicites entre elles, se sont substituées aux connaissances et aux savoir-faire qui étaient de mise jusqu'alors. Cette orientation est soutenue par une idéologie politique que le SNUEP-FSU ne partage pas : la VP doit avant tout former des ouvrier-es et des employé-es immédiatement adaptables à l'outil de production ; la réflexion et l'épanouissement de l'individu ne sont plus que des options accessoires. Cette volonté politique d'une improbable, pour ne pas dire utopique, adéquation emploi/formation transparait également à travers les préconisations de la Grande Conférence dite « Sociale » de l'été 2014 qui prévoit, en fait, de laisser la main au patronat sur la définition des référentiels d'activités professionnelles (RAP) des diplômes de l'Éducation nationale.

Par ailleurs, on assiste, depuis la RVP, à des regroupements d'anciens Bac Pro, clairement liés à des métiers définis et reconnus, dans des diplômes dits « rénovés » mais dont le champ est souvent trop large pour que ses titulaires soient reconnus comme de réels technicien-nes par les employeurs. Pour ces fusions, le souci majeur du gouvernement semble être, une fois encore, la recherche d'économies de structures, les capacités d'accueil des Bac Pro « rénovés » étant régulièrement diminuées par rapports à celles des Bac Pro d'origine.

Enfin, le ministère a aussi profité de la RVP pour imposer ou étendre de multiples dispositifs prétendument pédagogiques (AP, CCF, PFMP allongées...) qui ont considérablement diminué les contenus d'enseignement et les temps disciplinaires, avec pour conséquence une baisse du niveau de connaissances scolaires et professionnelles des élèves de la VP. Ceci rend très difficiles leur insertion professionnelle et/ou les poursuites d'études. Ces dispositifs ont donc eux aussi contribué à accentuer les inégalités entre les élèves des 3 voies du lycée.

## Le CCF : pourquoi le SNUEP-FSU s'oppose à ce mode de certification des diplômes de la voie professionnelle ?

À l'occasion de la RVP et pour accroître artificiellement les taux de réussite à l'examen d'élèves spoliés d'une année d'étude, on a assisté à la quasi généralisation du Contrôle en Cours de Formation (CCF). Rappelons que, dans ce type d'épreuves, il n'y a pas d'anonymat des candidat-es puisque le formateur (l'enseignant-e) est le certificateur. Outre les problèmes d'éthique et d'équité ainsi soulevés, on peut également constater d'autres dérives non négligeables. Dans le cadre de la part d'autonomie laissée aux établissements, tou-te-s les élèves ne bénéficient pas, pour un même diplôme, du même nombre d'heures d'enseignement. Par ailleurs, on relève aussi qu'à force de pressions hiérarchiques, les collègues sont de plus en plus contraints d'adapter le niveau de leurs épreuves au niveau de leurs élèves. Auparavant, pourtant, l'une des missions majeures de l'Éducation nationale était de s'assurer que, grâce aux formations délivrées, les élèves atteignaient le niveau requis pour l'examen ! En continuant à glisser ainsi sur cette pente dangereuse, le Bac Pro est progressivement déconsidéré et assimilé à un diplôme maison. Certains employeurs n'hésitent plus à déclarer, auprès des collègues qui effectuent les visites de stage, qu'ils n'embaucheront plus que des bachelier-es ayant obtenu une mention pour s'assurer de la validité du diplôme...

Cette année, grâce à la détermination du SNUEP-FSU qui a initié une intersyndicale sur ce sujet, le ministère a néanmoins reculé : 3 épreuves seront, dès la session 2016, de nouveau passées en épreuve écrite nationale ponctuelle terminale. Le combat syndical sur ce point est loin d'être terminé car ce même gouvernement a parallèlement validé un seuil minimum de 50 % d'épreuves en CCF pour le Bac Pro...

## Passer de la VP vers la VT est devenu quasiment impossible pour les élèves de LP

À l'issue de la classe de 3<sup>ème</sup>, les élèves orientés très jeunes dans la VP entrent dans une structure tubulaire qui ne leur permet plus, après le BEP, de rebondir dans une filière de Bac Pro d'un autre champ professionnel. Certes, des procédures complexes de positionnement existent, mais ne

bénéficient d'aucun moyen et ne sont, finalement, d'aucune utilité.

Par ailleurs, la RVP a rendu impossible toute passerelle vers la voie technologique quand, dans le même temps, le ministère permet d'intégrer la VP à partir des voies générale et technologique, y compris en cours de cursus. Or cela se révèle d'une complexité proche de l'usine à gaz : les CCF sont en effet souvent étalés sur 2 ans et une dérogation doit être demandée pour chaque PFMP non effectuée.

### **Les poursuites d'études**

De plus en plus d'élèves, souvent tout juste âgés de 18 ans, désirent poursuivre leurs études après le Bac Pro. Mais les échecs sont nombreux. Même si des quotas d'accès ont été instaurés à destination des STS, les programmes de Bac Pro restent trop souvent inadaptés par rapport aux exigences du BTS. Mis à part quelques expériences locales quelques fois intéressantes, aucun moyen n'a été réellement mis en œuvre pour préparer les élèves de Bac Pro ni en amont de l'orientation en STS, ni après leur réussite au Bac Pro, une fois entrés dans ces filières.

Lorsqu'ils/elles n'ont pas de place en BTS leurs choix se portent sur l'université. Or, le niveau des élèves de LP est dorénavant trop faible pour leur permettre de réussir dans cette voie du supérieur et aucune réflexion globale n'a été menée ni avec les organisations syndicales concernées, ni avec la profession pour remédier à cette difficulté majeure.

En revanche, seul de son côté, le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche mène une étude pour la création de BPS (diplôme de niveau III) spécifique pour les élèves de LP. Cette recherche a été ordonnée alors même que les entreprises et la communauté éducative n'en voient pas l'utilité !

Le SNUEP-FSU déplore que la réflexion du ministère, face à ce problème, se soit réduite à imaginer la création de cette filière spécifique, stigmatisante, concurrente des diplômes existants et bien sûr envisagée uniquement par apprentissage !

### **Les PFMP : des stages de plus en plus longs, de plus en plus difficiles à trouver pour les élèves et les familles**

Le SNUEP-FSU considère depuis longtemps que 22 semaines de PFMP sur les 3 ans du Bac Pro, c'est

trop ! Il n'est d'ailleurs pas le seul à le penser puisqu'à la demande des professionnels des dérogations existent, notamment pour le Bac Pro CTRM (Conducteur Transport Routier Marchandises) où ces périodes ont été réduites à 11 semaines, les 11 autres étant consacrées à de la conduite intensive non réalisable en entreprise.

Contrairement à ce qu'affirment le Snetaa-FO, le Se-UNSA ou bien le Sgen-CFDT, réduire la durée des PFMP ne « déprofessionnaliserait » pas les enseignements dans la voie professionnelle. Les enseignant-es de matière professionnelle et les ateliers sont au cœur de la VP : les gestes techniques sont d'ailleurs appris en établissement avant d'être répétés en entreprise. De plus, réduire le temps des PFMP permettrait de récupérer une partie du temps spolié par la réduction à 3 ans de la durée d'accès au Bac Pro. Beaucoup de professionnels nous approuvent en ce sens - tant en CPC que lors de nos visites de stages. De plus, la durée excessive des PFMP a pour effet de « saturer le marché » et les enseignant-es s'échinent à dénicher des lieux d'accueil conformes au référentiel.

Outre le problème de durée des PFMP, le passage au format Bac Pro en 3 ans, parallèlement au recul des redoublements, a entraîné une chute de l'âge moyen des élèves. Pour cette raison, certains stages deviennent difficiles à réaliser, comme en vente (le démarchage nécessite souvent d'être détenteur du permis de conduire) et en option « domicile » du Bac ASSP, où beaucoup de particuliers rechignent à laisser des mineur-es s'occuper de leurs proches en difficulté. Dans d'autres domaines, comme la chimie, l'environnement ou même le bâtiment, c'est la législation du travail qui s'y oppose. Cette baisse de l'âge des stagiaires pose le problème d'immaturation que les entreprises résolvent en ne leur confiant que des tâches subalternes en lieu et place d'activités potentiellement formatrices et imposées par les grilles d'évaluations. Enfin, certains attendus, lors des stages, semblent irréalistes, comme fournir des médicaments à des patient-es, par exemple, alors que ce rôle est légalement dévolu aux infirmières.

Pour toutes ces raisons, le SNUEP-FSU considère que les périodes en entreprise devraient exclusivement être des temps de mise en pratique et d'expérimentation des savoir-faire acquis au lycée. C'est pourquoi il propose que ces stages soient transformés en « PEMP » : Périodes d'Expérimentation en Milieu Professionnel. De plus,

le SNUEP-FSU revendique que leur durée baisse fortement et que ces PEMP soient surtout concentrées en fin de cycle pour une réelle mise en pratique des apprentissages enseignés au LP.

**Le Bac Pro GA est emblématique de ce que seraient les formations professionnelles si les organisations syndicales progressistes ne les laissaient pas faire : une catastrophe !**

Le Bac Pro Gestion et Administration (GA) est né de la fusion des Bac Pro Comptabilité et Secrétariat. Il était supposé mieux répondre aux exigences des employeurs dans le domaine du tertiaire administratif et de limiter les sorties sans qualification. Aujourd'hui, nul ne peut le nier, la mise en place de ce Bac Pro rénové est un échec total au regard de ces objectifs ! Lors de PFMP, les employeurs ne cessent de se plaindre de l'absence de connaissances élémentaires chez les élèves qui leur sont confiés, même quand ils/elles sont en terminale et les abandons en cours de formation se sont accentués. Rappelons que la mise en œuvre de ce « nouveau » diplôme s'est faite sur le tas et dans la précipitation, sans réelle formation de ses enseignant-es. La hiérarchie a tenté d'imposer, par pression parfois assimilable à du harcèlement de nouvelles méthodes pseudo-pédagogiques largement refusées par les collègues. Le SNUEP-FSU a dû intervenir à de nombreuses reprises au ministère pour qu'une FAQ soit mise en place sur Eduscol, afin que les collègues puissent faire le tri entre ce qui relevait de l'injonction et de leur liberté pédagogique... Les modalités de certification exigées par les concepteurs de ce diplôme sont une catastrophe. Les élèves, évalués sans cesse, ne discernent plus les temps d'apprentissage des temps de certification ; les enseignant-es contraintes par ces injonctions n'ont plus le temps d'apporter de contenus disciplinaires en amont des évaluations. Et malgré les nombreuses alertes des collègues et des organisations syndicales le ministère persiste dans sa déraison et ce que le SNUEP-FSU n'a eu de cesse de dénoncer se confirme : le nombre de demandes d'affectation des élèves de collège vers ce Bac Pro GA est en diminution (dès cette rentrée, juste après la 1<sup>ère</sup> session en juin dernier, des fermetures de sections sont prévues dans diverses académies) ; les sorties sans qualification sont nombreuses, les premiers résultats au baccalauréat sont en deçà des anciennes filières compta-

secrétariat. Mais surtout, la dégradation des conditions de travail des collègues est massive et objectivable par un nombre croissant d'arrêt de travail, de burn-out ont été remontés au ministère... et tout cela pour une dégradation des conditions d'études et de réussite des élèves !

Le SNUEP-FSU persiste à demander une remise à plat globale du Bac Pro GA, et une véritable revalorisation de la filière professionnelle du tertiaire administratif.

# Apprentissage et voie pro : une concurrence injuste

## Promouvoir l'apprentissage ou l'enseignement professionnel public ? Rappel de quelques vérités

Malgré les échecs successifs au cours des dernières années pour développer l'apprentissage sur les premiers niveaux de qualification, le gouvernement multiplie depuis la Grande Conférence Sociale de juillet 2014 plans et financements pour la "relance" de l'apprentissage.

Pour le premier ministre « *L'apprentissage permet aux entreprises de transmettre des savoirs de manière efficace et aux jeunes de se qualifier autrement que par les voies de la formation initiale académique. C'est un levier puissant de compétitivité et d'insertion professionnelle. Or il est encore insuffisamment développé en France, notamment au regard de pays tels que l'Allemagne, où il est pleinement intégré dans les pratiques des jeunes et des employeurs. C'est avec la volonté de faire de l'apprentissage une voie de transmission de connaissances et de compétences tout aussi centrale que la formation initiale que le Président de la République a fixé un objectif ambitieux de 500 000 apprentis à l'horizon 2017.* »

Pour atteindre cet objectif, récurrent depuis 20 ans, de 500 000 apprenti-es en 2017

dont 60 000 formés dans les établissements scolaires (soit + 50 %), le gouvernement a pris des mesures visant à développer le mixage des parcours et des publics (scolaires, apprenti-es, stagiaires de la formation continue), mieux faire connaître l'apprentissage en collège, réformer la procédure d'orientation après la 3<sup>e</sup>, introduire un module "pédagogie de l'apprentissage" dans la formation des enseignant-es, assouplir les règles concernant les machines dangereuses et le temps de travail des mineurs,... atteindre 10 000 apprenti-es dans la Fonction publique d'État à la rentrée 2017.

Le constat est pourtant amer pour nos gouvernants : depuis plus de dix ans l'État ne cesse de dépenser des moyens considérables pour développer quelque chose... qui ne se développe pas ! Et pourtant, à chaque fois, le grand patronat en demande plus. Aucun bilan financier, aucune évaluation mais toujours des phrases bien faites sensées faire sensation « *La grande conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 a décidé un plan de relance pour l'apprentissage, cette modalité de formation initiale étant au cœur de l'action pour le développement des qualifications nécessaires au redressement économique de notre pays et à l'insertion professionnelle des jeunes.* »

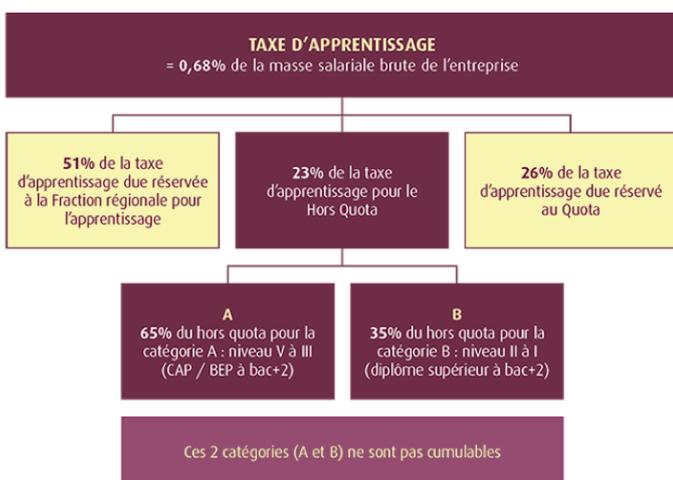
La circulaire de rentrée 2015 est présentée par le MEN comme une étape déterminante de la refondation de l'école. Pourtant, elle ne le sera pas pour les formations, les personnels et les élèves de l'enseignement professionnel public sous statut scolaire ! Pire, alors que le développement de l'apprentissage a fait la preuve de son inefficacité pour lutter contre le chômage des jeunes, le décrochage et l'élévation du niveau de qualification, le ministère persiste dans ses choix et somme les opérateurs académiques de le développer dans les EPLE, ciblant principalement les niveaux IV et V.

Dans cette circulaire, le ministère préconise la mixité des parcours qui va alourdir encore les conditions de travail des personnels et les conditions d'études des élèves déjà fortement dégradées depuis la réforme de la voie professionnelle.

Ces choix affichés à tous les niveaux de l'État écartent toute évaluation pédagogique et financière de ce système, et pourtant plusieurs études et constats montrent l'inefficacité de l'apprentissage en relation avec les objectifs affichés et les moyens publics mobilisés.

## La réforme de la taxe d'apprentissage

Il est clair maintenant que la réforme de cette nouvelle taxe a été menée pour garantir plus de moyens pour les régions et les CFA et pénaliser encore plus nos établissements. La déclaration de Didier Guinaudie à l'AEF, le 16 juillet 2015, confirme nos inquiétudes : « Les lycées professionnels sont les grands perdants de la réforme de la taxe d'apprentissage qui a surtout bénéficié aux CFA ».



## Les données de 2014 confirment la baisse des nouveaux contrats d'apprentissage

L'étude de la DARES (Publication de juillet 2015 - N° 057) a enregistré en 2014, 265 000 nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé, soit une baisse de 3 % par rapport à 2013. « Entre 2008 et 2012, les entrées sont restées globalement stables autour d'un niveau moyen de 290 000 ». Mais « Les entrées en apprentissage continuent de baisser dans le second cycle scolaire : les formations préparant à un diplôme de niveau V reculent de 5 % (après -11 % en 2013) et celles préparant à un diplôme de niveau IV de 6 % (après -10 % en 2013). En revanche, les flux de nouveaux apprentis dans l'enseignement supérieur retrouvent leur tendance à la hausse (+3 % en 2014), après la baisse atypique de 2013. Le poids du supérieur dans les entrées en apprentissage continue donc de croître : en près de 20 ans, il est passé de 6 % à 34 % ».

Niveau	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
I à III	62 629	71 455	72 678	84 501	92 049	88 274	90 540
IV	62 461	70 130	74 490	70 014	67 633	60 671	57 656
V	173 555	146 423	140 580	140 559	137 613	124 349	117 098
<b>Total</b>	<b>298 645</b>	<b>288 008</b>	<b>287 719</b>	<b>295 044</b>	<b>297 295</b>	<b>273 295</b>	<b>265 294</b>

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage

## Nombre d'apprenti-es en baisse et les moyens en augmentation

D'après un rapport sur la France, publié par Commission européenne le 26 février 2015, « environ 27 % des étudiants de l'enseignement et de la formation professionnelle participent à l'apprentissage par le travail, mais le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage a diminué de 8,1 % en 2013 et de 12 % au cours du premier semestre 2014 », précise le document. « Le nombre d'apprentis dont le diplôme le plus élevé est le baccalauréat ou équivalent, et pour lesquels la transition de l'école à la vie active est plus problématique, a baissé de 13 % entre 2005 et 2013. »

Alors que toutes les informations publiées confirment cette baisse, le gouvernement et les régions continuent à mobiliser tous les moyens financiers pour « développer l'apprentissage » :

- Les moyens financiers consacrés à l'apprentissage ont augmenté de 50 % entre 2004 et 2010 et le rythme s'est encore accru depuis.
- « En 2015, l'État engage déjà un effort financier de 2,28 Md€ en faveur de l'apprentissage (crédits budgétaires et dépenses fiscales - hors taxe d'apprentissage), à travers la prise en charge des exonérations de charges sociales des apprentis (1,29 Md€) ; le crédit d'impôt dont bénéficient les employeurs d'apprentis et les familles (650 M€ soit respectivement 315 M€ et 335 M€) ; et le financement des primes versées aux Régions. » Dossier de presse Hôtel Matignon 12 mai 2015.
- Les employeurs bénéficiaient déjà d'une exonération totale des cotisations d'assurance vieillesse.
- Le Fonds de solidarité vieillesse prend en charge, « dans des conditions fixées par décret, le versement d'un complément de cotisations d'assurance vieillesse afin de permettre la validation auprès des régimes de base d'un nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage ».
- Les employeurs sont totalement exonérés des cotisations patronales de sécurité sociale (assurances maladie, vieillesse et famille) au titre de la rémunération des apprenti-es.
- Réforme de la taxe d'apprentissage.
- Les entreprises inscrites au répertoire des métiers et celles comptant moins de 11 salariés

(hors apprenti-es) au 31 décembre précédant la date de conclusion du contrat d'apprentissage sont exonérées en totalité des autres cotisations patronales d'origine légale et conventionnelle. Il s'agit du Fnal, du versement transport, du versement au titre du Syndicat mixte d'orientation des transports intérieurs, de la contribution solidarité autonomie et des cotisations patronales d'assurance chômage.

- Les apprenti-es ne sont pas assujetti-es à la CSG (contribution sociale généralisée) et la CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) et bénéficient d'une exonération des cotisations salariales assises sur la rémunération minimale légale (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, assurance vieillesse et chômage).
- Prime apprentissage d'un montant minimum de 1 000 euros dans les entreprises de moins de 11 salarié-es.
- Aide au recrutement d'un-e apprenti-e supplémentaire d'un montant minimum de 1 000 euros dans les entreprises de moins de 250 salarié-es.
- Aide « TPE jeunes apprentis » : l'aide sera forfaitaire et son montant correspondra à 368 € par mois, soit la rémunération légale versée à l'apprenti-e comprenant les cotisations sociales. Elle sera versée trimestriellement pendant la première année du contrat d'apprentissage. Elle ne concerne que les apprenti-es mineurs et sera cumulable avec les aides existantes.
- Chaque région consacre un budget important pour l'apprentissage. La réforme de la taxe d'apprentissage favorise les régions, les CFA.

### Rupture de contrat

Comme le montre le tableau ci-après, le taux de rupture de contrat est très élevé et touche particulièrement les niveaux V et IV. En plus, ce taux a augmenté par rapport à une enquête menée par M. Gaye (Formations en alternance : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme », *Premières Synthèses*, n° 17.1, Dares), et qui témoigne d'un taux de rupture de l'ordre de 25 %.

	Taux de rupture	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio abandon / rupture (en %)
<b>Âge de l'apprenti</b>			
Moins de 18 ans	35,8	26,6	74,4
Entre 18 et 20 ans	25,1	19,8	78,9
21 ans ou plus	17,7	14,1	79,4
<b>Niveau de diplôme préparé</b>			
V	36,4	28,4	78,1
IV	28,8	21,4	74,2
III et plus	15,7	11,5	73,7
<b>Métier préparé</b>			
Industrie	28,6	22,3	77,8
Bâtiment	32,3	25,5	78,9
Transport-logistique	18,6	16,1	86,6
Commerce-gestion	25,2	19,7	78,2
Hôtellerie-restauration	49,4	38,1	77,1
Autres services	23,5	17,6	74,9
<b>Taille de l'entreprise</b>			
De 0 à 49 salariés	33,9	25,6	75,5
De 50 à 249 salariés	16,2	13,3	82,3
250 salariés ou plus	11,8	9,7	82,2
<b>Ensemble</b>	<b>27,7</b>	<b>21,2</b>	<b>76,4</b>

- Taux de rupture et d'abandon par âge, niveau de diplôme préparé, métier préparé et taille d'entreprise (campagne 2012-2013)
- Lecture : 35,8 % des primo entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat ; 26,6 % abandonnent l'apprentissage 360 jours après leur rupture. Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2012/2013 ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

## Répartition de la taxe d'apprentissage en 2012

Second degré public	Second degré privé (sous contrat)
Collèges : 107 €	Collège : 421 €
EREA : 155 €	LEGT : 343 €
LP, SEP : 102 €	LP, SEP : 315 €
Section d'apprentissage (SA) : 437 €	SA : 406 €
Moyenne : 123 €	Moyenne : 335 €
Moyenne 2	
CFA et CPA annexés : 1821 €	

La répartition de la taxe d'apprentissage versée est vraiment très inégalitaire : il ressort clairement de ce tableau que le déséquilibre entre établissements publics et établissements privés concernant le versement de la taxe d'apprentissage, loin de se résorber, s'accroît fortement ! Sans parler de l'enseignement supérieur où un établissement supérieur privé a reçu en moyenne 1326 € soit six fois plus qu'un établissement du secteur public !

- Etablissements relevant du MEN (par élèves ou apprentis)

Source : Repères et références statistiques 2014

## Taux de réussite dans le second degré

Le taux moyen de réussite au CAP des apprentis est inférieur à celui des élèves préparant ce diplôme sous statut scolaire (83,3 % des candidat-es contre 85,4 % à la session 2014), d'après une note de la Depp consacrée aux examens professionnels du 2<sup>nd</sup> degré, publiée en mars 2015. Cet écart s'accroît pour les mentions complémentaires de niveau V. Pour le Bac Pro, le taux de réussite au diplôme varie de 57 % pour les élèves qui le préparent à distance à 82,7 % pour les jeunes sous statut scolaire. La part des apprentis qui deviennent bacheliers est d'environ 81 %.

Le taux de réussite des apprentis dans le secondaire varie fortement en fonction du type de diplôme préparé, indique une étude des services statistiques du ministère de l'Éducation nationale sur les examens professionnels délivrés par ce dernier et par le ministère de l'Agriculture. Il s'élève à 75 % pour les brevets professionnels,

mais atteint près de 88 % pour les mentions complémentaires de niveau IV.

## Résultats 2014\* (taux de réussite)<sup>3</sup>

\* BEP non pris en compte, les apprentis ne représentant que 4 % des candidat-es

	Années	Scolaires	Apprentis
<b>CAP</b>	2013	85,6	82,7
	2014	85,4	83,3
<b>Mention complémentaire (niveau V)</b>	2013	88	83,1
	2014	87,7	82,3
<b>Bac Pro</b>	2013	79,4	79,5
	2014	82,7	81,2
<b>Mention complémentaire (niveau IV)</b>	2013	80,6	86,9
	2014	79,1	87,7

Malgré la non-sélection des élèves, les établissements scolaires donnent généralement plus de chances à leurs élèves d'obtenir leur diplôme.

## Le taux d'insertion

Quand le gouvernement communique sur les avantages de l'apprentissage pour trouver un emploi, il avance le taux d'insertion professionnelle des apprentis.

Ce taux, en baisse, de 62 %, distillé à tout vent, est une véritable arnaque que nous n'arrêtons pas de dénoncer. D'abord, c'est une moyenne qui prend en compte l'insertion des apprentis, après l'obtention du diplôme, du niveau 5 (CAP) au niveau 2 (licence) ! Et il est évident que l'insertion est largement meilleure en niveau 2 et 3 qu'en niveau 5 ou 4. Ensuite, ce résultat brut ne prend en compte que celles et ceux qui sont arrivés au bout du cursus de formation en apprentissage. Il évacue d'un revers de la main les ruptures de contrats en cours de formation. C'est ainsi que la publication de la DARES (juillet 2015 n° 057) montre que les ruptures de contrat d'apprentissage sont très élevées (36,4 niveau V, 28,8 niveau IV et 15,7 pour le niveau III et plus). Alors que le service public reçoit tous les élèves, les employeurs recrutent peu et de préférence des "garçons blancs issus des milieux les moins défavorisés".

## Évolution de l'apprentissage et du chômage en France

Alors que le nombre d'apprenti-es est passé de 369 000 en 2004 à 424 000 en 2013 (+ 15 %), le chômage des jeunes de moins de 25 ans est passé officiellement de 20 % à 24 %.

En réalité, ce chiffre, régulièrement utilisé pour s'apitoyer ou pour dégrader les conditions d'embauche et de formation des apprenti-es, est faussé ; il ne prend en compte que les jeunes actifs/actives, ce qui exclut celles et ceux qui poursuivent leurs études tandis que les moins diplômés sont sur-représentés.

Il n'empêche que l'apprentissage ces dernières années n'a joué son rôle d'insertion que pour les jeunes qui de toute façon auraient éprouvé le moins de difficultés à trouver du travail (enseignement supérieur, sections les plus porteuses). Et cette insertion diminue fortement depuis 2 ans, surtout pour les niveaux V et IV (CAP-Bac).

**Ce n'est donc pas l'apprentissage qui permet de relancer l'emploi, mais la formation et le niveau d'études.**

### Comparaison avec le « modèle » allemand

Souvent le « modèle » allemand est utilisé pour justifier ou argumenter les différentes décisions en faveur de l'apprentissage. Mais comparaison n'est pas raison, comme dans bien des domaines d'ailleurs. En Allemagne, ce sont les patrons qui gèrent en quasi-totalité l'apprentissage, à l'inverse de la France : « *Le système fonctionne selon le principe de subsidiarité : les Allemands considèrent qu'il appartient logiquement aux entreprises de gérer leurs besoins en termes de nouvelles compétences. L'État, contrairement à la France, très éloigné de la vie des entreprises n'a donc qu'un rôle mineur à jouer dans le processus. Il se contente de poser les règles minimales.* » (IREF).

C'est ainsi que le patronat allemand débourse des sommes considérables dans l'apprentissage alors que le patronat français attend que ce soit l'État qui investisse ces sommes considérables, donc prises sur nos impôts. Pour être plus précis :

- En Allemagne, l'État fédéral ne débourse rien pour l'apprentissage. Ce sont les Länder qui le financent en faible partie soit 3 milliards d'euros en 2010, soit **1875 euros par apprenti-e** (1.600.000 apprenti-es). En plus, il n'existe aucune

exonération ni primes quelconques en Allemagne pour le patronat.

- En France, en 2008, 1,64 milliards d'euros déboursé par l'État plus 1,8 milliards d'euros déboursé par les régions soit 3,44 milliards d'euros et **9000 euros par apprenti-e** (420.000 apprenti-es). Sources *IFRAP*

En France, en 2011, les entreprises ont bénéficié de 1290 millions d'€ d'exonération, 470 millions de crédit d'impôt, 581 millions d'indemnités, auxquelles s'ajoute un système de bonus-malus si embauche ou non d'un-e apprenti-e !

### Conséquences à attendre des mesures prises

- Avec le développement du mixage des parcours et des publics, on mélange formation initiale et continue, on alourdit les effectifs, on met à mal la progressivité des enseignements. Cela confortera les adeptes de l'affaiblissement d'un enseignement général et théorique ambitieux au profit d'un enseignement individualisé, modularisé, qui se voudrait plus adapté aux besoins à court terme des entreprises.

- Seront davantage mis à l'écart les jeunes les plus fragiles sur le plan scolaire (qui seront privés de classes à petits effectifs), sur le plan social (en manque de relations pour trouver un apprentissage).

- La concurrence va s'accroître entre voie scolaire et apprentissage avec la promotion prévue de celui-ci au collège (à travers le PIIODMEP, avec le soutien demandé aux équipes pédagogiques,...) qui risque d'affecter les capacités d'accueil en 2<sup>nd</sup>e.

- La réforme de la taxe d'apprentissage va réduire les moyens de nombreux EPLE : les entreprises ne peuvent plus soutenir les établissements de leur choix et les régions soutiennent l'apprentissage.

### Contrat d'apprentissage/période d'essai

La période d'essai n'est plus de « deux mois » consécutifs après le début du contrat, mais de « 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti ».

## ZOOM

### **Ne pas confondre Alternance et Apprentissage**

L'enseignement professionnel par la voie scolaire propose une véritable alternance, avec progressivité : les semaines de stage (CAP : entre 12 et 16 semaines sur 2 ans, Bac Pro : 22 semaines sur 3 ans), s'ajoutent aux heures d'enseignement professionnel et technique sur près de la moitié de leur emploi du temps en établissement.

### **Ne pas confondre statut d'apprenti-e et statut scolaire**

La ministre de l'Éducation nationale feint de mélanger les deux pour mieux faire entrer dans les têtes le mixage des publics et des parcours (*cf. Circulaire de rentrée 2015*). Or le premier statut est lié à un contrat de travail, qui relève du droit privé et donne des obligations à l'employeur, tandis que le second donne des obligations à l'État.

### **Ne pas confondre offre de parcours et parcours effectué**

Si les formations par apprentissage existent de plus en plus du CAP à la licence pro, le franchissement des échelons est bien plus fréquent par la voie scolaire.

### **Ne pas confondre formation et emploi**

D'après le CEREQ, l'adéquation emploi/formation reste une fiction puisqu'en Europe un jeune sur deux seulement a un emploi en lien direct avec sa formation, sans évolution notable depuis 40 ans.

## Enseignement moral et civique

Le ministère de l'EN a brandi l'EMC comme la solution scolaire pouvant remédier aux réactions « choquantes » de prétendu « non respect des valeurs de la République » suite aux attentats de janvier. Pourtant....

### Rappel

C'est la loi de Refondation du 8 juillet 2013 qui avait prévu en amont la mise en place de l'enseignement moral et civique qui se substitue à l'Éducation civique. Les personnels ont d'ailleurs été consultés sur les programmes juste avant les attentats de janvier. Le ministère n'a tenu aucunement compte des remarques faites par les enseignant-es consulté-es et n'a apporté aucune modification au projet initial.

### Le programme

Ce programme, qui se veut ambitieux et unique pour les trois voies du lycée, reprend deux axes : droits et devoirs du citoyen ; valeurs et débats de la République. C'est en CAP qu'il apparaît particulièrement difficile à mettre en œuvre puisqu'il reprend, avec les mêmes notions complexes, 4 des 6 thèmes des 3 années de Bac Pro. Il restaure la démarche du débat argumenté et celle de projet interdisciplinaire (type TPE, ces derniers n'existant pas en LP) soit un retour à ce qui se faisait en ECJS avec le risque de voir resurgir les mêmes écueils.

Le SNUEP-FSU regrette que ces programmes ne tiennent pas plus compte de la dimension civique des programmes disciplinaires existants et oublie la dimension professionnelle de l'éducation à la citoyenneté. C'est d'abord l'accès aux savoirs disciplinaires qui doit constituer l'apport à une démarche citoyenne chez les jeunes en formation.

Le volume horaire prévu pour cet enseignement est de 0 h 30 par semaine pris sur le bloc de Français-histoire-géographie. L'évaluation de l'EMC se fait dans le cadre des épreuves d'Histoire-géographie. Le SNUEP-FSU veillera à ce que cet enseignement déconnecté du bloc Français-histoire-géographie ne soit pas utilisé comme un moyen d'ajuster les services.

**Pour le SNUEP- FSU, un enseignement ambitieux à la citoyenneté ne peut se concevoir sans une formation des enseignant-es et sans des moyens conséquents permettant le travail en petits groupes.**

### EMC : Passage en force au CSE !

Le SNUEP avec la FSU est intervenu dès la CSL pour réclamer le report à la rentrée 2016 de l'enseignement de l'EMC. Présenté avec la CFDT, l'UNSA, FO et CGT, un voeu a été adopté en ce sens avec 48 voix pour (dont FSU, UNSA, FO, CGT, Sud et CFDT), 0 contre et 9 abstentions (dont la FCPE).

Pour le SNUEP-FSU, ce report est nécessaire pour résoudre des problèmes de mise en œuvre et de formation des enseignant-es. Une formation solide et une mise en œuvre progressive sur 2 voire 3 ans sont nécessaires afin de permettre aux futur-es candidat-es au Bac de passer cette nouvelle épreuve d'EMC dans de bonnes conditions. Malgré cela, la ministre décide de privilégier une fois de plus sa communication - il fallait afficher «  *dans le cadre de la mobilisation pour les valeurs de la république que ce nouvel enseignement est mis en œuvre de l'école au lycée à partir de la rentrée 2015* », et décide contre l'avis général des syndicats de passer en force.

## Maintien des structures SEGPA de la 6<sup>ème</sup> à la 3<sup>ème</sup>

Alors que le ministère avait bel et bien la volonté d'enterrer les structures SEGPA, la détermination du SNUEP et de la FSU a permis de mettre à mal ce projet. En participant depuis 2014 aux groupes de travail sur la circulaire SEGPA, le SNUEP-FSU a obtenu que la scolarisation des élèves en grande difficulté persiste dans une structure bien identifiée, de la 6<sup>ème</sup> à la 3<sup>ème</sup>, avec des moyens fléchés. Les PLP faisant dorénavant partie intégrante de l'équipe pédagogique seront rémunérés en HSE pour les heures de synthèse et de coordination. Les plateaux techniques des champs professionnels sont conservés pour permettre aux élèves d'élaborer leurs projets scolaires post 3<sup>ème</sup> et leurs projets professionnels.

Néanmoins, le ministère n'a pas accédé à notre revendication concernant le nombre maximum de 8 élèves en atelier – préférant l'argument de la prétendue « *souplesse aux établissements* » du SE-UNSA. Le SNUEP-FSU restera très vigilant sur ce nombre d'élèves afin de ne pas encore alourdir les conditions de travail des collègues et de mettre à mal la sécurité des élèves. Le SNUEP-FSU portera une attention particulière aussi sur l'application de cette nouvelle circulaire dans les départements notamment concernant la tendance de certains DASEN à pratiquer une politique d'assèchement du recrutement des SEGPA.

Le SNUEP-FSU est attaché aux structures SEGPA qui ont prouvé leur efficacité pour les élèves les plus fragiles scolairement. Il sera vigilant aussi concernant les conditions de travail des collègues au sein de ces structures et participera aux GT1 sur la transformation des HSE en IMP2 à la rentrée 2016 afin que cette modification n'occasionne pas encore de baisse du pouvoir d'achat.

Vincent Destrian

1 Déjà 35 postes avaient été perdus sur les 280 à la session 2014

2 Indemnité pour mission particulière

## Education prioritaire

La carte des REP établie à moyens constants exclut de nombreux LP. Exclure l'enseignement professionnel de l'éducation prioritaire, c'est ignorer -ou feindre d'ignorer- la dégradation des conditions sociales et de vie de nos élèves et laisser les personnels de l'enseignement professionnel public démunis face aux difficultés grandissantes dans les classes.

Une réforme de l'éducation prioritaire ne peut se réduire au seul périmètre de la scolarité obligatoire. Elle nécessite des moyens supplémentaires dans les LP-SEP-SEGPA-EREA pour permettre une meilleure réussite des jeunes.

Une réforme de l'éducation prioritaire ambitieuse et la promotion d'une formation professionnelle sous statut scolaire de qualité et émancipatrice nécessite des dédoublements systématiques (dédoublements qui ont disparu avec la réforme du Bac Pro 3 ans), deux professeur-es principaux par classe, la mise en place de moyens pour la vie scolaire et lycéenne, la gratuité des projets et des sorties culturelles et professionnelles, pour les enseignant-es un temps de service de 14 h devant élèves plus 4 h de concertation pour permettre le travail des équipes. Le SNUEP-FSU réaffirme la nécessité d'équipes pluridisciplinaires formées (enseignant-e, médecin, infirmier-e, assistant-e social-e, CPE) au sein de chaque établissement et l'octroi aux personnels de bonifications indiciaires fonctionnelles. Une réforme de l'éducation prioritaire ambitieuse doit également permettre l'entrée dans son dispositif de nouveaux établissements.

## 2013 : La formation des enseignant-es est de nouveau mise en œuvre... Mais seul un tiers des PLP en bénéficie !

La formation des enseignant-es a bien été remise en œuvre en 2013 comme le signale régulièrement le ministère dans les médias. Cependant, le manque de moyens octroyés, la précipitation dans laquelle elle a été ré-instaurée et le manque de concertation avec les actrices et acteurs de terrain impliquent que cette formation des enseignant-es « nouveau format » est aujourd'hui un échec pour nombre de personnels. Pour preuve, les difficultés massives que rencontrent les enseignant-es des ESPE, les stagiaires et les maîtres-ses de stages. Les PLP ont de surcroît été les grands oubliés de ces nouveaux programmes, peu de plaquettes spécifiques ont été créées, aucune carte de formation nationale n'a été élaborée et rien n'a été prévu pour celles et ceux titulaires du concours internes et/ou de l'examen professionnel – 2/3 des stagiaires PLP bénéficiant d'une expérience passée d'enseignant-es sont tout simplement exclus des dispositifs de formation.

## La crise de recrutement perdure dans l'enseignement professionnel

Depuis 2012, le recrutement des PLP est alarmant et rien ne change en cette rentrée 2015. Après les résultats catastrophiques de l'examen professionnalisé avec 595 postes perdus sur les

1172 proposés (50,8 %), et du du CAPLP interne avec 31 postes perdus sur 295 (35 postes perdus sur 280 à la session 2014), le CAPLP externe n'inverse pas la tendance. Sur 1850 postes ouverts, 325 ne seront pas pourvus soit 17,6 %. De plus ces pertes ne seront pas compensées par les reçu-es au concours exceptionnel comme en 2014, même si ce dernier avait également enregistré des pertes importantes (603 sur 1658 soit 36,4 %). Le SNUEP-FSU dénonce ce problème grave de recrutement.

Les disciplines les plus en difficultés sont celles pour lesquelles les parcours de formation sont peu lisibles voire inexistantes (Génie civil, Génie mécanique, Génie industriel, Biotechnologie, STMS...). Il est urgent de créer des parcours de formation et des pré-recrutements pour reconstituer les viviers dans ces disciplines. Des aides, des préparations aux concours, des parcours et des formations adaptées sont indispensables pour permettre aux étudiant-es, chômeurs, chômeuses et/ou personnel en reconversion de candidater et de réussir le CAPLP. Rendre attractif le métier d'enseignant-e passe aussi par des mesures de revalorisation salariale et une amélioration significative des conditions de travail. Enfin si les ESPE ont suscité l'espoir de redynamiser la formation des enseignant-es, ils ne pourront fonctionner correctement que s'ils en ont les moyens, financiers comme humains.

## Quelques disciplines en crise de recrutement aux CAPLP externes 2015 d'après publiNET

Disciplines	postes 2015 tous concours	Admis sur liste principale et complémentaire 2015	postes perdus	postes perdus %
<b>Biotechnologie (toutes options) + STMS</b>	358	181	173	48,3 %
<b>Génie civil (toutes options)</b>	134	66	68	50,7 %
<b>Génie industriel (toutes options)</b>	114	60	54	47,4 %
<b>Génie électrique</b>	50	43	7	14,0 %
<b>Génie mécanique (toutes options)</b>	67	61	6	9 %

## Loi Sauvadet : Où en est-on ?

Publiée en mars 2012, la loi Sauvadet avait pour objectif la résorption de la précarité dans la Fonction publique par l'intermédiaire de la mise en place de concours et examens professionnels réservés et par un léger assouplissement des conditions d'accès en CDI pour les non-titulaires. Très réservée sur les critères d'accès au dispositif, la FSU avait refusé de signer le protocole d'accord qui avait conduit à la publication de cette loi. Alors qu'il ne reste plus qu'une session des concours Sauvadet, où en sommes-nous ?

### A qui s'adresse-t-elle ?

A la mise en place du dispositif, le ministère avait estimé qu'environ 10 600 enseignant-es non-titulaires pouvaient prétendre aux concours et examens professionnels réservés. Il était prévu qu'un nombre de postes correspondant au nombre de candidat-es éligibles serait ouvert au cours des quatre sessions prévues. A l'heure actuelle, après 3 sessions, il reste encore 5800 candidat-es éligibles alors qu'on aurait pu espérer que les 3/4 des non-titulaires concernés par le dispositif aient été titularisés.

Si l'on observe les résultats de cette année, il apparaît qu'environ 55 % des postes n'ont pas été pourvus, 51 % en ce qui concerne l'examen professionnel réservé.

### Pourquoi cet échec ?

Le ministère explique le rendement très médiocre des concours Sauvadet par un taux de chute de 21 % entre l'inscription et la validation des inscriptions car un grand nombre de candidatures ne sont pas valides. Le ministère déplore enfin un manque de préparation manifeste des candidat-es qui n'ont alors pas le niveau pour valider le concours.

Ce dernier argument nous questionne particulièrement. Si les candidat-es ne sont pas suffisamment préparé-es, n'est-ce pas de la responsabilité des rectorats et des corps d'inspection ? Si l'on compare, pour chaque académie, la part des inscrit-es et la part des admis-es, nous pouvons constater une réussite

inégalement des candidat-es. En outre, que deviennent les collègues recalés ? Elles et Ils continuent pour la plupart à enseigner en tant que non-titulaires. Pas assez brillant-es pour être titularisé-es mais suffisamment bons pour rester face aux élèves. N'y a-t-il pas une hypocrisie de la part de l'administration ?

L'attitude du jury a été évoquée, une attitude manquant de bienveillance ayant été régulièrement signalée par les candidat-es. Les services du ministère nous ont répondu que les jurys étaient renouvelés dès que les président-es de jurys signalaient des incidents et que le turn-over avait été plus important que dans tout autre type de concours. S'il y a bien une réactivité lorsqu'il y a des incidents, le ministère nous a confirmé, implicitement, les témoignages des candidat-es. Le non-anonymat des dossiers pourraient être un facteur aggravant. Si nous avons demandé que les dossiers soient enfin anonymés, cette demande est aussi celle des président-es de jury. Mais à ce jour, nous n'avons pas de réponse sur la possibilité d'anonymiser les dossiers pour la prochaine session.

Enfin, une part des éligibles ne se présentent pas aux concours Sauvadet. L'absence de cadrage national sur la rémunération des non-titulaires a poussé certaines académies à offrir des rémunérations plus importantes que d'autres, pouvant faire craindre la perte de revenus à la titularisation faute d'un reclassement suffisamment favorable. Nous rappelons ici que grâce aux interventions répétées du SNUEP et de la FSU, la clause butoir qui plafonnait les reclassements à des échelons très bas a été abrogée. De plus, la clause de sauvegarde permet un maintien du salaire de l'ex non-titulaire, si celui découlant du reclassement est moins favorable, jusqu'à atteindre l'échelon correspondant à cette rémunération.

La peur de quitter l'académie d'origine est une raison fréquemment donnée. Ce risque est réel à l'issue de l'année de stage mais la participation au mouvement inter-académique est une des conditions nécessaire à la garantie d'une équité de traitement entre

fonctionnaires. En revanche, il est primordial que des capacités d'accueils suffisantes soient ouvertes dans les académies : il n'est pas normal qu'un nombre important de non-titulaires continuent à exercer dans une académie sur des postes budgétaires et que des candidat-es aux mouvements ne puissent entrer dans cette même académie.

### **Quelle solution ?**

La ministre de la Fonction publique a annoncé en mars dernier la possible ouverture de 2 sessions supplémentaires des concours Sauvadet. Le ministère n'a pas été en mesure de confirmer cette annonce pour le moment. Il est évident pour le SNUEP-FSU, au regard du demi-échec de ces concours, que les conditions d'accès devront être modifiées pour permettre à un plus grand nombre d'y avoir accès, en particulier dans les disciplines pour lesquelles il existe peu de candidat-es pouvant prétendre aux concours externes et internes faute de remplir les conditions de diplômes requises.

Pour la session 2016, il a été annoncé que la quasi-totalité des disciplines dans lesquelles il reste un stock d'éligibles seraient ouvertes.

### **Salaires en berne**

Les différents rapports et études l'affirment : les enseignant-es connaissent un profond déclassement salarial mais aussi social. Salaires insuffisants, débuts de carrière difficiles, détérioration des conditions de travail... Face à cela, le choix gouvernemental de maintenir le gel du point d'indice, et ce depuis 5 ans constitue une véritable provocation. Les réformes s'enchaînent, les tâches et les missions ne cessent de s'alourdir sans qu'ils ne soient rémunérés à la hauteur de leur engagement. Les choix économiques et sociaux du gouvernement sont lourds de conséquences pour l'emploi, les salaires, le pouvoir d'achat et la protection sociale. La volonté de ne pas revaloriser nos traitements, couplée aux difficultés d'exercice et à la charge de travail grandissante est évidemment à l'origine de la crise du recrutement des PLP. Le salaire, ou traitement pour les fonctionnaires,

est fixé selon des critères bien précis : l'échelon qui détermine l'indice brut (4,63 euros brut), auquel s'ajoutent les différentes primes et indemnités.

### **IMP : l'indemnitare n'est pas la solution**

Les IMP (indemnités pour missions particulières) sont instaurées pour rémunérer des missions particulières au sein de l'établissement ou au niveau académique. Sans texte officiel, sans directive ni cadrage national, les établissements se sont vu attribuer des IMP. Les rectorats ont doté les établissements d'une DHG composée d'heures postes, d'heures supplémentaires annuelles ainsi qu'un certain nombre d'IMP correspondant à une somme en euros (1 IMP = 1250 €) et supprimé les décharges horaires. A charge au chef d'établissement après consultation du conseil pédagogique de distribuer ces IMP aux CPE et enseignant-es qui acceptent certaines missions comme celles de coordonnateurs/trices ou de référent-es mais aussi toute autre mission en lien avec le projet d'établissement. Certains établissements ont déjà effectué la répartition des IMP, au risque de la revoir lors de la sortie de la circulaire d'application.

Le SNUEP-FSU est intervenu au CTM pour que ces missions s'accompagnent de décharge et non d'indemnités. Instaurer un régime indemnitaire pourrait apparaître comme une réponse à la demande de revalorisation salariale mais ces indemnités ne feront que renforcer l'individualisation des rémunérations. Leur mode d'attribution renforce l'autonomie du chef d'établissement. S'il est légitime que les CA ne se prononcent pas sur le niveau de rémunération des personnels, donner le pouvoir au seul chef d'établissement de définir les missions et leur taux de rémunération risque d'instaurer des climats malsains et d'aboutir à des inégalités de traitement. Seul un véritable cadrage national peut empêcher de telles dérives. Le projet de circulaire présenté le 13 février aux organisations syndicales, laisse encore trop de marges de manœuvre au chef d'établissement. Le taux de l'indemnité peut varier du simple au quadruple (de 625 € à 2 500 € pour le référent décrochage par exemple). Le texte donne la possibilité au chef

d'établissement de définir toute mission d'intérêt pédagogique et éducatif s'inscrivant dans le cadre du projet d'établissement.

Les descriptifs des différentes missions montrent que certaines d'entre elles pourraient générer de nouveaux métiers (numérique) ou bien empiéter sur le métier de CPE (coordination de niveau d'enseignement), du chef de travaux ou de l'adjoint-e. Plutôt que de missionner des collègues, il serait préférable d'octroyer des décharges de service d'enseignement pour permettre aux enseignant-es de se rencontrer et d'élaborer des actions pédagogiques et éducatives dont notre système semble tant avoir besoin. Mais la mise en place des IMP se fait dans un cadre budgétaire constant et s'inscrit dans la mouvance actuelle d'instaurer de nouveaux niveaux hiérarchiques.

**Le SNUEP-FSU a voté contre les décrets modificatifs des statuts des PLP et contre le décret instaurant l'IMP.**

Le SNUEP-FSU a dénoncé cette mise en place d'indemnités qui va encore alourdir la charge de travail des enseignant-es alors que nous réclamons des décharges de service amenant à une réduction du temps d'enseignement, définies par un cadre national et de façon hebdomadaire.

### **Indemnité de 300 € et suppression de la prime CCF**

Les PLP assurant leur service en LP (hors BTS) ne bénéficient pas des mesures de pondérations instaurées par le décret d'août 2014. Les heures assurées dans les classes de 1<sup>ère</sup> et de T<sup>ale</sup> de l'enseignement général et technologique sont comptabilisées pour 1,1h dans le service des enseignant-es. En « compensation », les PLP assurant au moins 6 heures de service hebdomadaire d'enseignement dans les classes de 1<sup>ère</sup> et de T<sup>ale</sup> de la voie professionnelle et dans les classes préparant à un CAP toucheront une indemnité dont le taux annuel est fixé à 300 € et sera porté à 400 € à compter de la rentrée 2016.

La mise en place de cette indemnité s'accompagne de la suppression de l'indemnité rétribuant la prise en charge du contrôle en cours de formation (CCF).

Comparée à la pondération dont bénéficient les enseignant-es des lycées généraux et technologiques, le taux de cette indemnité est dérisoire. Le SNUEP-FSU proposait a minima une indemnité équivalente à une HSA d'agrégé-e (1850 €), ce que le ministère a refusé puisqu'il travaille à budget constant et que cette indemnité est financée par la suppression de la prime de CCF. Lors du CTM du 11 février 2015, le SNUEP-FSU avec l'intersyndicale de l'enseignement professionnel a fait voter un amendement demandant que tous les PLP puissent bénéficier de la pondération au même titre que les certifié-es ou agrégé-es. Cet amendement s'inscrit pleinement dans notre action revendicative contre le décret d'août 2014 portant sur les statuts et obligations de services des enseignant-es du 2<sup>nd</sup> degré.

Le SNUEP-FSU revendique une réelle revalorisation du métier des PLP. Cette revalorisation doit se traduire par des mesures financières sur le salaire et non sous forme de primes et doit s'accompagner d'une réduction du temps hebdomadaire de face-à-face pédagogique dans le service des enseignant-es afin de dégager du temps de concertation et de suivi des élèves, ce qui prendrait réellement en compte la spécificité de notre métier.