

## EDITORIAL

Construire les mandats du  
SNUEP-FSU ensemble !

Le 4<sup>e</sup> congrès du SNUEP-FSU se tiendra à Chatenay-Malabry (Hauts-de-Seine) du 4 au 8 avril 2011.

Dans un souci de cohérence, nous avons modifié notre méthode de travail dans la construction de nos mandats, en la rapprochant du fonctionnement fédéral.

Dans un premier temps, les textes préparatoires, organisés en 4 thèmes, ont été travaillés par les différents secteurs du national. Leurs structures et leurs contenus ont été votés au fur et à mesure par les instances nationales (BN puis CN).

Vous trouverez, dans ce numéro spécial congrès, l'ensemble de ces textes préparatoires. Ils s'efforcent d'embrasser l'ensemble des questions et des problématiques qui relèvent de l'enseignement professionnel. Ces textes constituent une base de travail destinée à lancer les débats des congrès académiques qui les amèneront pour la synthèse finale au congrès national.

Dans certaines parties vous trouverez des affirmations et des propositions, dans d'autres des questions ouvertes. Rien n'est définitif, ainsi l'ensemble des textes est à compléter et/ou à modifier.

Certaines questions n'ont pas, ou peu, été abordées comme par exemple l'ASH qui doit faire l'objet d'un travail spécifique au niveau du national. Bien sûr, nous vous encourageons à faire des propositions sur ces questions.

Nous invitons dès à présent chaque adhérent-e à se saisir de ces thèmes et à faire des propositions de modification afin de les améliorer lors des congrès académiques qui se dérouleront du 10 janvier au 11 février 2011.

Bons travaux et bons congrès  
académiques.

*Le secrétariat national*

## CONGRÈS 2011 TEXTES PRÉPARATOIRES

### THÈME 1 : De l'ambition pour l'enseignement professionnel

#### Préambule

Sous l'impulsion de l'OCDE, les politiques libérales imposées par l'Europe transforment profondément les systèmes éducatifs des états membres. « *L'économie de la connaissance* » se met en place modifiant durablement les notions d'éducation et de formation qui deviennent des marchandises soumises aux lois du marché. Cette marchandisation modifie non seulement la formation continue des salarié-es, mais transforme l'ensemble du système éducatif. L'école est sommée de se rapprocher de l'entreprise, de ses finalités et de ses besoins. L'individu est contraint de développer son « capital humain » afin d'assurer son employabilité et ceci tout au long de sa vie.

À l'heure où la crise économique a montré qu'il était urgent de proposer une alternative à cette politique ultralibérale, le gouvernement Sarkozy continue à démanteler l'Éducation nationale. L'Enseignement Professionnel (EP) n'y échappe pas avec la mise en place de la contre-réforme du Bac Pro en 3 ans et la mise en concurrence progressive des différentes voies de qualification (scolaire, apprentissage et professionnalisant). Pour nous, l'éducation et la formation sont des leviers essentiels pour construire une société plus juste. Elles doivent être au cœur du pacte républicain en développant égalité et fraternité indispensables à l'exercice de la liberté pour tou-tes les citoyen-nes. L'école publique et laïque est la seule à même de remplir cette mission en tentant de contrecarrer les inégalités sociales.

L'EP est étroitement lié aux représentations des métiers dans notre société. Dans ce domaine, les politiques libérales n'apporteront aucune évolution positive, continuant à maltraiter, tant sur le plan des conditions de travail que des salaires, de nombreux métiers. Il y a donc urgence à valoriser ces emplois. Nous devons continuer à participer à la réhabilitation de tous les métiers en nous attaquant au clivage entre travail manuel et travail intellectuel afin de faire évoluer positivement ces représentations. L'EP doit continuer à participer à l'élévation globale du niveau de qualification. A l'opposé de la politique actuelle qui tend à cantonner une grande partie de la jeunesse à une scolarité minimaliste centrée sur le socle commun en organisant à tous les niveaux du système éducatif un tri social. Il doit permettre à 100 % d'une classe d'âge d'atteindre au minimum le niveau V, tout en continuant à faire progresser le nombre de poursuites d'études aux niveaux IV et III.

Porter la scolarité obligatoire à 18 ans dans le cadre du service public d'éducation nécessite d'aborder autrement les missions, les contenus, l'organisation des différents cycles du second degré (collège, les 3 voies du lycée et leurs prolongements dans le supérieur). Dans ce cadre, la mission d'un service public d'orientation de l'éducation nationale doit être confortée, en lien avec la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV). Pour cela, le SNUEP-FSU doit conforter certains de ses mandats et en construire de nouveaux, pour lui permettre de proposer un projet alternatif et ambitieux pour les jeunes qui ont intégré la voie professionnelle.

## GLOSSAIRE

### DES INSTANCES SYNDICALES

**BN** : Bureau national (SNUEP)  
**BDFN** : Bureau départemental fédéral national (FSU)  
**CDFN** : Conseil départemental fédéral national (FSU)  
**CN** : Conseil national (SNUEP)  
**SA** : Secrétaire académique (SNUEP)  
**SN** : Secrétariat national (SNUEP)

### GENERAL

**ACMO** : Agent chargé de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité  
**AGCS** : Accord général sur le commerce des services  
**ATTAC** : Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne  
**ANI** : Accord national interprofessionnel  
**AP** : Accompagnement personnalisé  
**BO** : Bulletin officiel  
**CA** : Conseil d'administration  
**CAP** : Commission administrative paritaire  
**CE/DP** : Comité d'entreprise - délégué du personnel  
**CES** : Confédération européenne des syndicats  
**CCF** : Contrôle en cours de formation  
**CCP** : Commission consultative paritaire  
**CCREFFP** : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle  
**CDD** : Contrat à durée déterminée  
**CDEN** : Conseil départemental de l'éducation nationale  
**CERREQ** : Centre d'études et de recherches sur les qualifications  
**CESEDA** : Code d'entrée et séjour des étrangers et droit d'asile  
**CFA** : Centre de formation d'apprentis

**CHS** : Comité d'hygiène et de sécurité  
**CIF** : Compte individuel de formation  
**CLAIR** : Collèges lycées ambition innovation réussite  
**CNR** : Conseil national de la résistance  
**CPC** : Commission professionnelle consultative  
**CPRDFP** : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles  
**CSFP** : Conseil supérieur de la fonction publique  
**CTP** : conseil technique paritaire  
**CTX** : Chef des travaux  
**CSE** : Conseil supérieur de l'éducation  
**DIF** : Droit individuel à la formation  
**DGH / DHG** : Dotation globale horaire/dotation horaire globale  
**EN** : Education nationale  
**EP** : Enseignement professionnel  
**EPL** : Etablissement public local d'enseignement  
**EQP** : Examen de qualification professionnelle  
**EREA** : Etablissement régional d'enseignement adapté  
**ERS** : Etablissement de réinsertion scolaire  
**FCA** : Formation continue des adultes  
**FPC** : Formation professionnelle continue  
**FDE** : Formation des enseignants  
**FP** : Fonction publique / Formation professionnelle  
**FPQE** : Formation professionnelle, qualification, emploi  
**FPTLV** : Formation professionnelle tout au long de la vie  
**FSE** : Forum social européen  
**FSM** : forum social mondial  
**FTLV** : Formation tout au long de la vie  
**GAIN** : Groupe d'aide à l'insertion

**GIP** : Groupement d'intérêt public  
**GRETA** : Groupement d'établissement  
**GT** : groupe de travail  
**HPST** : Hôpital, patients, santé et territoires  
**IGAS** : Inspection générale des affaires sociales  
**IUFM** : Institut universitaires de formation des maîtres  
**IVG** : Interruption volontaire de grossesse  
**LP** : Lycée professionnel  
**LPO** : Lycée polyvalent  
**MEN** : Ministère de l'éducation nationale  
**MMF** : Marche mondiale des femmes  
**OCDE** : Organisation de coopération et de développement économique  
**ONG** : Organisation non-gouvernementale  
**PFMP** : Période de formation en milieu professionnel  
**PPCP** : Projet pluridisciplinaire à caractère professionnel  
**PRDF** : Plan régional des formations  
**RAR** : Réseau ambition réussite  
**RESF** : Réseau éducation sans frontières  
**REP** : Réseau éducation prioritaire  
**RGPP** : Réforme générale des politiques publiques  
**RI** : règlement intérieur  
**SEGPA** : Section d'enseignement général et professionnel adapté  
**SEP** : Section d'enseignement professionnel  
**SIG** : Service d'intérêt général  
**SSIG** : Service social d'intérêt général  
**SIEG** : Services d'intérêt économique général  
**TEPA** : Travail emploi et pouvoir d'achat  
**UE** : Union européenne  
**ZEP** : Zone d'éducation prioritaire

## THÈME 1 (SUITE)

**I. SAVOIR POUR TOUS : QUELS CONTENUS POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ?****I.1. Savoir : enjeu de société**

L'évolution du monde et des métiers demande une maîtrise des savoirs de plus en plus complexe. Mais la question de l'accès et de la démocratisation du savoir ne doit pas être cantonnée à la seule question de la formation et de l'insertion professionnelle des jeunes. L'enseignement professionnel ne doit pas perdre de vue sa mission d'éducation et de formation globale qui doit prendre en compte : l'Homme, le citoyen et le salarié. Cette maîtrise des savoirs doit passer par une formation initiale solide seule à même de permettre un accès à la FTLV. Ce n'est malheureusement pas l'objectif visé par la politique mise en œuvre actuellement. De plus, la société (média, politique, économie, sport...) dans laquelle nous évoluons ne met pas forcément en avant le sens civique ou les valeurs de solidarité, ce qui ne facilite pas l'acquisition des savoirs pour bon nombre d'élèves.

**I.2. Savoir et politiques libérales****I.2.1. Savoir, savoir-faire et compétences**

Depuis la loi Fillon de 2005, le cadre européen impose aux systèmes éducatifs une nouvelle définition des contenus d'enseignement qui privilégie l'acquisition et l'évaluation de compétences minimalistes à travers la mise en place du socle commun. Ce renforcement de la conception utilitariste et normative de l'école dénature totalement les disciplines qui, dans l'idéal, devraient viser à l'acquisition d'un savoir indispensable au développement de l'esprit critique.

**I.2.2. Socle commun et livret de compétences**

Dans cette logique, il est à craindre que le socle commun devienne le niveau maximum à atteindre pour beaucoup d'élèves. Il entérine de fait le renoncement à l'acquisition d'un savoir ambitieux pour tous et modifie le contenu des enseignements dispensés aux lycées.

Le livret de compétences, aux contours flous et difficiles à appréhender, fait peser de graves menaces à la fois sur les contenus, sur la valeur et la reconnaissance des diplômes mais aussi sur les pratiques professionnelles des enseignants. Ainsi, il génère des pressions, une charge de travail supplémentaire et une dégradation de la qualité de l'enseignement. De plus, certaines compétences ne correspondent à aucun savoir acquis dans l'École et ne figurent sur le livret que pour encourager et évaluer un comportement acquis en grande partie en dehors de l'institution comme les compétences 6 et 7, où il est question de la note de vie scolaire, de l'aptitude à s'investir dans un projet. Si dans l'absolu, ces qualités sont à encourager et à développer, comment et surtout pourquoi les évaluer ? Que veut-on mesurer ?

Comment peut-on faire acquérir des savoirs et savoir-faire exigeants à des élèves qui n'ont pas tous le même rapport au savoir et qui sont, pour ce qui est de l'enseignement

professionnel, les élèves les plus éloignés de la culture scolaire ? La « réforme » de la voie professionnelle évacue complètement cette question. Elle transforme profondément les programmes et contenus, axant les pratiques pédagogiques sur « l'approche par compétences » ou par « capacités » en évacuant de fait, la question de l'acquisition de savoirs ambitieux nécessaires à une formation professionnelle de qualité. Il s'ensuit un saucissonnage absurde des apprentissages qui enferme les élèves dans des micro-tâches techniques et déconnectées du sens global qui risque de les exclure de poursuite d'études, notamment en BTS.

**I.2.3. Bac pro 3 ans****I.2.3.1. La généralisation du Bac Pro en 3 ans est un recul de la qualité de l'enseignement dispensé en LP**

Avec une année d'études en moins et des PFMP plus longues, qui représentent dorénavant 44 % du temps de formation globale, l'enseignement théorique et pratique est réduit, ce qui diminuera les chances de poursuite d'études dans des conditions favorables. Avec la suppression du cycle BEP, la passerelle vers les filières technologiques disparaît, ainsi que tout un travail de remédiation. Le cycle Bac Pro en 3 ans fragilise le modèle d'enseignement professionnel, tendant à le rapprocher de celui de l'apprentissage. Cette « réforme » brise les équilibres historiques établis entre l'enseignement professionnel et l'enseignement général. De plus, la perte d'une année d'études en Bac Pro et la diminution du volume des horaires des enseignements généraux et des enseignements professionnels théoriques et pratiques, a pour conséquence de centrer davantage la formation sur l'apprentissage des gestes professionnels en limitant les savoirs enseignés dans le seul objectif d'une employabilité immédiate.

**I.2.3.2. Diplômes, certification et évaluation**

Pour améliorer artificiellement les résultats, le ministère a imposé sans aucune concertation préalable la généralisation des CCF qui font peser de graves menaces à la fois sur les pratiques professionnelles des enseignants et sur les contenus, c'est-à-dire sur la valeur et la reconnaissance des diplômes. Quasiment toutes les disciplines, tous les niveaux de formations et tous les diplômes sont maintenant concernés. La mise en œuvre concrète du CCF varie toujours selon les disciplines, les formations, les académies, les établissements. De surcroît, le CCF se déroulant pendant la formation, il diminue le temps accordé aux enseignements. Au fil des ans, les horaires des disciplines se sont réduits, la durée des PFMP s'est allongée. L'extension du CCF accroît encore les distorsions entre les exigences des référentiels et le contenu réellement étudié. Il permet des certifications de plus en plus déconnectées de la globalité des programmes d'enseignement. Il entraîne aussi une augmentation importante des tâches administratives et pose des problèmes d'organisation.

Quand le formateur est l'examineur : plus d'anonymat. Avec le CCF l'évaluation ne porte que sur une partie du référentiel, sans mutualisation des sujets, ni harmonisation nationale à la différence de l'examen terminal. **Pour le SNUEP-FSU, un diplôme qui atteste d'une qualification profession-**

**nelle ne consiste pas en une somme de compétences évaluées successivement au cours de la scolarité** mais, en la capacité, à la fin de la formation, d'utiliser tout ou partie de ces compétences pour réaliser une œuvre type de la profession.

Si le diplôme reste théoriquement national, sa valeur concrète n'en sera plus que locale : l'apparent et rassurante régularité des évaluations en CCF, initiée par les CFA et plébiscitée par les élèves et les familles, se révélera trompeuse et masquera mal les inégalités de territoire. Ainsi, à partir de la session 2012, le Bac Pro deviendra un diplôme « maison » décerné par le biais d'examens locaux.

**I.2.3.3. Certification intermédiaire**

La réforme du Bac Pro 3 ans entérine la mort de la formation BEP et impose aux élèves le passage d'une certification intermédiaire (BEP rénové ou CAP) en lieu et place d'un diplôme national et ce dès 2011. Ainsi, le gouvernement instaure une déqualification de tout un pan de la jeunesse, en substituant à un vrai diplôme national de qualification professionnelle une simple certification de compétences validée en CCF. Elle est avant tout conçue pour permettre au ministère d'afficher un taux de réussite supérieur au niveau V. Néanmoins il ne résoudra pas les questions du décrochage scolaire et du nombre d'élèves sortant du système éducatif sans qualification pour les élèves les plus fragiles.

**I.2.3.4. Épreuve de contrôle**

La note de service, parue au BO du 6 mai 2010 démontre une fois de plus la volonté du ministère d'imposer une épreuve de rattrapage inadaptée au niveau du Baccalauréat Professionnel. L'épreuve de rattrapage contribue à augmenter artificiellement le taux de réussite au bac : avec une progression de 10 points, la session 2009 voyait passer la réussite à 87 %. Le SNUEP-FSU réaffirme que ces résultats artificiels masquent les effets d'une mauvaise réforme.

**I.3. Des savoirs et une exigence de culture pour tous : quels contenus ? Quels savoirs ?**

Le SNUEP-FSU réclame une véritable réflexion sur ce qui doit être enseigné et défend un projet de culture commune qui intègre la culture technologique et professionnelle avec des programmes construits en complémentarité. Savoir professionnel et savoir général ambitieux doivent être mieux articulés. Les savoirs enseignés doivent construire des ponts entre les références culturelles des élèves et la culture scolaire. Renoncer au déterminisme social et croire en l'éducabilité de tous suppose de savoir identifier ce qui peut faire obstacle aux apprentissages chez les élèves pour mieux anticiper la difficulté. Il faut donc interroger le cœur des activités scolaires et mettre en lumière les mécanismes conduisant progressivement au décrochage. Si la réduction des effectifs par classe est une nécessité, elle n'est pas une condition suffisante. La confrontation à la difficulté fait partie intégrante de l'apprentissage ; il faut se garder d'enfermer les élèves dans une parcellisation de tâches et de démarches mécaniques ou de renoncer à les confronter à des objets d'études complexes, au

prétexte qu'ils ne maîtriseraient pas des « fondamentaux ». La recherche montre d'ailleurs que les difficultés des élèves ne sont pas liées au volume des enseignements, mais à leur capacité d'assimilation.

La stricte évaluation de compétences, dont les résultats seront enregistrés dans un livret que l'on imagine devoir conserver toute sa vie, s'inscrit dans l'idée plus vaste de la FTLV. Elle se développe au fur et à mesure que les droits et les conditions de travail des salarié-es se dégradent. Si les adultes doivent être formés pour suivre l'évolution rapide des techniques, cela ne peut se faire qu'à la condition d'avoir eu une formation initiale de qualité. Le SNUEP-FSU conteste l'application de ces idées à **nos élèves, qui ont besoin non pas d'une formation, mais d'un enseignement** qui leur donne les savoirs nécessaires pour évoluer dans la vie et dans la société. **Cet enseignement requiert des moyens importants, il doit être le même sur tout le territoire, et pour cela, il doit surtout être sanctionné par des diplômes nationaux en liaison avec une grille salariale.**

#### Le SNUEP-FSU questionne :

faut-il revenir à un examen ponctuel terminal ou repenser le CCF, non plus comme une somme d'examens ponctuels pendant la formation mais bien pour permettre aux élèves de maîtriser les compétences minimales nécessaires à l'exercice de leur futur métier ?

Il demande :

- une évaluation objective de la mise en place des CCF et un réel débat sur l'évaluation des diplômes de la voie professionnelle,
- le retour à des diplômes nationaux qui passent par des épreuves ponctuelles et un cadrage national,
- la reconnaissance de ces diplômes par les conventions collectives,
- le retour à l'évaluation des langues intégrée aux diplômes,
- le développement de l'enseignement de la philosophie pour tous les élèves de terminale Bac Pro,
- la mise en place d'une réelle épreuve de rattrapage à l'image de celle des baccalauréats généraux.

## II. PARCOURS DE RÉUSSITE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

### II.1. Relancer la démocratisation, élever les qualifications

L'évolution générale des connaissances, l'élévation constante du niveau de technicité des emplois, les profondes mutations dans le monde du travail rendent indispensable l'élévation des qualifications de tous. Pour que la voie professionnelle soit réellement valorisante et aussi-reconnue que les autres voies de formation, il convient de repenser l'articulation des 3 voies des lycées. A l'opposé de la conception actuelle de l'individualisation des parcours, dictée par les économies budgétaires et qui tend à organiser le tri des élèves à l'entrée de la seconde professionnelle, le SNUEP-FSU doit repenser l'ensemble des parcours proposés par l'enseignement professionnel pour permettre à tous les jeunes de réussir. Cette réussite passe par l'obtention d'un

premier niveau de qualification qui permet de réelles poursuites d'études.

En ce sens, l'articulation collège-LP doit être considérée comme l'un des points importants permettant la défense de notre voie, en tenant compte, notamment, de la place à donner aux sections de 3<sup>ème</sup> à option professionnelle (DP6 ou autre). Un travail d'information et de mutualisation doit être mené en amont, auprès des collègues, des parents et des élèves de collège, pour que la voie professionnelle ne soit plus considérée comme une voie de relégation. Ce point ne saurait masquer les problèmes liés à la cohérence des filières du CAP au Bac Pro : quelle place doit-on donner au CAP ? Quel type d'architecture nous semble nécessaire pour la préparation du Baccalauréat Professionnel ? Doit-on développer les sections de préparation au BTS en LP ?

Enfin, la voie professionnelle doit être ouverte sur les autres voies du lycée. Les LP doivent se doter de réelles passerelles et également de structures d'accueil, comme des sections de CAP en un an pour les élèves issus d'autres voies. Elle doit proposer des mentions complémentaires adaptées ainsi que des cellules VAE spécifiques, en articulation avec la formation continue.

### II.2. Une politique de casse de l'enseignement professionnel

Dans les politiques éducatives menées en France depuis plusieurs années, l'Éducation n'est plus considérée comme un investissement pour l'avenir, mais comme une charge dont le gouvernement veut se délester sur les collectivités territoriales (régions et/ou départements) et les entreprises. Nous assistons à une mise en concurrence effrénée des acteurs de la formation (public et privé), la voie professionnelle n'y échappe pas. Aujourd'hui, la voie scolaire n'est plus la seule voie d'accès au diplôme. D'autres parcours existent et se développent dans le cadre de ce qui est appelé la « *Formation Tout au Long de la Vie* ». Ainsi, au nom des « économies », le gouvernement propose de plus en plus d'alternatives à l'enseignement professionnel sous statut scolaire, en détruisant ce qui a fait sa valeur et sa cohérence. La double dévalorisation, temps de formation et valeur du diplôme, permet non seulement de faire des économies de personnels, mais aussi d'envisager une baisse conséquente des demandes d'orientation vers les formations sous statut scolaire, afin de permettre le développement des contrats d'alternance. D'autres économies semblent donc également prévisibles par réduction de la carte des formations, fermeture de sections entières, voire d'établissements.

Enfin, d'autres méthodes sont envisagées depuis quelque temps pour optimiser les moyens, celles du mixage des publics ou du mixage des parcours (scolaire puis contrat d'alternance). Il s'agit de regrouper, dans une même classe, des élèves ayant des statuts divers (scolaires, apprentis, formation continue...), des niveaux différents et des formations différentes. Loin de toute préoccupation pédagogique, il s'agit là essentiellement d'optimiser la productivité des quelques enseignant-es dont les salaires

resteront à la charge de l'État. C'est en partie pour cela que le SNUEP-FSU s'oppose au concept réducteur du lycée des métiers qui n'a d'autre but que de donner une structure pérenne à ces divers types de formations, tout en réduisant l'offre de formation sous statut scolaire.

### II.3. Quels parcours pour réussir ?

Il y a un enjeu réel à conforter la formation sous statut scolaire dans les LP car c'est elle qui offre les meilleures conditions de réussite pour les jeunes. Tous les élèves sont capables de réussir à l'école, au collège et dans une formation (générale, technologique ou professionnelle) du lycée. Sans ce parcours complet on sait qu'un jeune a très peu de chances de s'insérer durablement dans l'emploi qualifié, et tout simplement dans une vie ordinaire de citoyen, d'individu capable de conduire sa vie.

Afin de garantir à chacun-e la possibilité d'accéder à un métier réellement choisi et à une vie citoyenne épanouie, le SNUEP-FSU s'est toujours prononcé pour une offre de formation variée dans les LP contribuant à l'aménagement du territoire. Il ne saurait considérer que l'apprentissage soit une alternative crédible aux formations dispensées en LP. L'apprentissage comme outil de remédiation pour les élèves en grande difficulté est un leurre, le nombre d'élèves ne menant pas leur formation à terme étant plus élevé que dans la voie initiale publique. Cette voie de formation professionnelle (en particulier aux niveaux IV et V) ne permet pas de construire des bases suffisamment solides pour permettre d'obtenir un diplôme, d'évoluer professionnellement et de bénéficier pleinement de la formation continue. Par ailleurs, le SNUEP-FSU considère que le baccalauréat en 3 ans ne pourra rester en l'état. S'il peut donner des résultats pour certains publics ou certaines filières, il ne peut pas être la règle mais demeurer l'exception.

Le SNUEP-FSU exige le retour à de réelles formations BEP pour certains élèves sortant de collège. Est-il nécessaire de développer de véritables sections de CAP, ces diplômes demeurant très pertinents pour certaines branches professionnelles ? Comment organiser des passerelles à double sens ? Une passerelle en 2<sup>ème</sup> année pour certains élèves est-elle inévitable ? La mise en place de modules spécifiques d'adaptation doit-elle être envisagée pour accompagner ces passerelles ? Enfin, le SNUEP-FSU doit-il proposer également que des modules complémentaires pour les poursuites d'études en BTS soient mis en œuvre ? En tout état de cause, Le SNUEP-FSU continue à demander l'abandon de la généralisation du Bac Pro 3 ans (qui a généré une perte de 23 % du temps de formation) et la réinstauration de réels parcours en 4 ans passant par une formation au BEP en 2 ans.

L'orientation ne doit pas être une gestion des flux d'élèves en fonction des contraintes économiques. Ceci suppose que les élèves puissent effectivement faire valoir leurs choix, disposent de moyens de soutien ou de rattrapage leur permettant de mener à bien leurs projets, tout en bénéficiant d'une offre de formation diversifiée, suffisamment proche de leur domicile afin de faciliter les passerelles et les réorientations.

Pour conclure, le SNUEP-FSU croit qu'il faut faire preuve d'innovation en permettant à tous les élèves qui le veulent d'entrer dans l'enseignement professionnel en prenant en compte leurs parcours antérieurs et en s'adaptant à leur besoins individuels de formation que ce soit en CAP, BEP ou Bac Pro, ce qui ne peut se faire sans augmentation des moyens.

### III. LUTTER CONTRE TOUTES LES INÉGALITÉS ?

#### III.1. Des enjeux de fond

Depuis 1980, les études quantitatives révèlent que chaque population scolarisée étudie plus longtemps, acquiert plus de connaissances, et obtient plus de diplômes. Toutefois, massification scolaire ne signifie pas **démocratisation** qualitative. Enfants de riches et enfants de pauvres accèdent à l'école par la même porte d'entrée mais ils n'en sortent pas avec les mêmes chances : les élèves qui « décrochent » du système scolaire sont davantage issus des milieux populaires, peu d'élèves de classes défavorisées poursuivent des études en grandes écoles, ou encore, les enfants de milieux pauvres se trouvent majoritairement en LP. Le niveau du diplôme à la sortie du système éducatif est donc toujours fortement lié à la position sociale des parents. La sélection sociale s'est en fait déplacée, elle ne s'opère plus à l'entrée de l'école mais à l'intérieur même de l'institution. Aujourd'hui, l'école est confrontée à la persistance d'un noyau dur d'échec scolaire le plus souvent corrélé à l'origine sociale. Alors que la politique d'éducation prioritaire des années 80 visait à « donner plus à ceux qui ont moins », aujourd'hui, les politiques éducatives menées stigmatisent les élèves issus des « quartiers », en ghettoisant leurs établissements (RAR, CLAIR) et en les évinçant du cursus scolaire classique. L'école s'est ainsi transformée en une « machine » à sélectionner les élèves. Lorsque l'on analyse les études sur les parcours scolaires des jeunes, les supposés choix d'orientation sont prévisibles, voire prédéterminés pour bon nombre d'entre eux. L'école n'est pas une sphère étanche aux difficultés sociales qui règnent à l'extérieur.

##### III.1.1. Enseignement professionnel et genre

L'enseignement professionnel a participé activement à la massification scolaire. Cependant, les élèves relevant de cette voie sont toujours, et encore, issus des milieux les plus défavorisés. Néanmoins, comme souligné précédemment, l'école n'étant pas étanche aux problèmes socio-économiques de la société, on ne peut pas valoriser une formation sans revaloriser les métiers auxquels elle prépare. De surcroît, les accès à la culture, au travail, au savoir-être, étant de plus en plus pensés comme des pré-acquis au système scolaire, l'orientation scolaire restera « tronquée » dans la mesure où l'origine sociale des élèves sera prépondérante dans la détermination du choix entre les trois voies de formation. Il en est de même concernant l'orientation sexuée. Les filles constituent environ 46 % des élèves accueillis dans les LP. Elles représentent cependant 70 % des effectifs

dans les filières du service et sont beaucoup moins présentes dans les filières de production (13 %). Cette forte proportion de filles dans les filières du tertiaire est en cohérence avec la répartition sexuée des métiers de ce secteur qui emploie aujourd'hui 85 % de femmes. Alors que les discours politiques et les médias montrent de plus en plus d'hommes dans des métiers présumés de femmes (hommes sages-femmes, infirmiers, hommes secrétaires) la réalité professionnelle et scolaire est autre; la féminisation du tertiaire est toujours d'actualité. Si l'on examine plus précisément cette répartition sexuée dans la sphère scolaire (les filles constituent plus de 90 % des effectifs dans les filières secrétariat bureautique, spécialités sanitaires et sociales, travail social, et coiffure esthétique), on peut volontiers supposer que ce phénomène persistera sûrement pour les prochaines générations ces élèves constituant le principal vivier des futurs recrutements peu qualifiés de ce secteur. Et aujourd'hui, l'enseignement professionnel ne parvient pas à provoquer une rupture dans ces déséquilibres.

Si l'on examine maintenant les filières de production, une dynamique identique, voire plus marquée, s'observe. Sur toutes les spécialités de formations proposées, les filles représentent seulement 13 % des effectifs et la moitié des formations sont constituées à 90 % et plus de garçons. Ces taux sont significatifs car ils sont représentatifs des orientations d'environ 500 000 élèves chaque année. Ces données confirment que la démocratisation de la scolarisation des filles et l'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'ont que très imparfaitement modifié les tendances anciennes de la division sexuelle du travail.

Les orientations très différenciées et sexuellement fortement marquées au sein des filières professionnelles laissent penser qu'à cet égard une constante est maintenue dans la société. En effet, en ce qui concerne les emplois les moins qualifiés du tertiaire et de l'industrie, cette forme ancienne de division sexuelle du travail semble persister, au-delà et malgré les transformations politiques et sociales de nos sociétés contemporaines. Ces analyses infirmeraient aussi cette tendance, souvent évoquée comme acquise ou presque, d'une harmonie des comportements professionnels. Les femmes au XXI<sup>ème</sup> siècle sont certes autorisées à devenir chirurgienne, garagiste, ou couvreuse, les hommes peuvent investir les métiers de sage-homme ou de secrétaire, mais il semble qu'être autorisé-e n'ait pas suffi à instaurer une réelle mixité dans les métiers et dans les formations. Dans un contexte de reculs sociaux, les catégories les plus exploitées et discriminées payent le plus lourd tribut.

##### III.1.2. Elèves en difficulté d'accord, mais quelles difficultés ? La notion d'échec scolaire

Aujourd'hui, pléthore de discours sur le thème de l'échec scolaire pénètrent les débats politiques et médiatiques. Les difficultés d'apprentissage, le redoublement, l'absentéisme sont arborés comme étant une préoccupation centrale des politiques éducatives nationales. Cependant, les études récentes sur ce sujet dévoilent qu'un

élève est pensé comme « élève en difficulté scolaire » dès lors que des conflits ouverts au sein de l'établissement apparaissent (majoritairement au collège et LP). Or, si ces signes visibles sont significatifs, ils ne sont, en réalité, que l'aboutissement d'un processus qui s'est édifié tout au long du cursus scolaire. Dans le système scolaire, les différences de milieux sociaux influent fortement sur les apprentissages et sur l'accès aux diplômes; ces inégalités sociales impliquent de fait des inégalités scolaires qui s'installent très rapidement. Les élèves issus des milieux populaires sont significativement les plus touchés.

Le déterminisme social est donc bien toujours d'actualité dans le système éducatif. En effet, les modèles, les valeurs et les attendus des enseignant-es en termes de comportements et de postures intellectuelles sont souvent éloignés de ceux en vigueur dans les familles de milieux populaires. Et cette dichotomie favorise les nombreuses et différentes attitudes de résistance de la part des élèves issus de ces milieux. Les règles propres à l'école et la conformité souhaitée par l'institution n'ont rien d'évident pour eux.

Si une meilleure compréhension des difficultés des élèves est nécessaire pour mieux appréhender son enseignement, il s'avère que les enseignants sont souvent très seuls et démunis face aux multiples attitudes de refus d'apprendre des élèves. De surcroît, le système tend à les culpabiliser en les rendant responsables non seulement de l'échec scolaire mais aussi du manque de motivation. Or, comme nous l'avons évoqué, le manque de motivation, les difficultés d'apprentissage, et les comportements pensés comme déviants des élèves ne sont jamais mono-causaux. Ils découlent d'un processus complexe autant imputable aux difficultés sociales et psychologiques des familles, qu'au manque de formation des enseignants, qu'à une société qui valorise la compétition entre élèves et entre établissements.

Dans le passé, l'école, même lorsqu'elle a introduit la notion de mérite, n'a pas réussi à niveler sur le plan scolaire les inégalités sociales. Aujourd'hui, en l'absence d'une politique plus ambitieuse pour l'éducation et alors que l'on assiste à une crise économique et à une politique qui génèrent de fortes dégradations des conditions matérielles d'existence, l'école et l'enseignement professionnel ne sont que des institutions de reproduction sociale.

#### III.2. Des politiques éducatives libérales actuelles qui accentuent les inégalités

##### III.2.1. Autonomie des établissements et concurrence entre les établissements

Dans un contexte de dégradations des conditions de travail des enseignants et de la scolarisation des élèves, le gouvernement publie chaque année de nouveaux « palmarès » d'établissements. Ces palmarès participent à accroître l'inquiétude grandissante des familles quant à leur responsabilité sur le choix d'un supposé « bon » établissement. La concurrence, par le biais des politiques scolaires, a envahi insidieusement l'école mettant ainsi à mal ses objectifs démocratiques. Pourtant, de nombreuses études ont invalidé l'idée que la concurrence favorisait l'élévation du niveau

scolaire. Au contraire, la concurrence entre établissements aggrave les écarts de réussite entre les populations tout en tirant vers le bas les performances scolaires moyennes. En s'appuyant sur des projets pédagogiques, sur le projet d'établissement, en influant sur la structure, la hiérarchie des lycées cherche alors à recruter les « bons élèves », pour afficher de meilleurs résultats et en pensant enclencher un cercle vertueux, mais ce faisant, elle accentue les inégalités entre établissements et s'éloigne de la fonction d'enseignement et d'éducation pour tous.

### III.2.2. Violence dans la sphère scolaire

Le discours ministériel relatif à la violence dans la sphère scolaire occulte systématiquement et délibérément le débat sur les causes socio-économiques et psychologiques à l'origine de celle-ci. Rappelons que les thèses matérialistes de la fin du XX<sup>ème</sup> siècle avaient déjà révélé que des conditions précaires d'apprentissage (manque de nourriture, pas d'endroit pour étudier à la maison, travaux domestiques multiples...) nuisent fortement au rapport au savoir des élèves. Une distance entre les attendus des enseignant-es et les travaux des élèves s'installent progressivement impliquant une réelle souffrance au travail pour les deux parties. S'ajoute à cela ce que Bourdieu nomme la violence symbolique de l'institution envers des adolescents en pleine construction. Les élèves de LP sont, dans ce cadre, très exposés à tous les implicites sociaux (pauvreté, échec scolaire...) et les reçoivent comme une véritable violence généralisée.

### III.2.3. Accompagnement personnalisé (AP)

2h30 hebdomadaires d'AP sont allouées, selon les termes même du décret d'application, pour soutenir et aider les élèves dans leur projet, pour consolider leurs connaissances tout en palliant leurs difficultés. Il s'adresse donc implicitement aux élèves considérés en difficulté scolaire. Or, les études réalisées sur ce sujet montrent que les difficultés rencontrées par les élèves ont des causes multiples (notamment d'ordre socio-économique) et que stigmatiser et individualiser l'élève en « échec » ne permet en rien de résoudre ses difficultés. Les modalités d'application de ce nouveau temps d'apprentissage sont très évasives. Cette absence de réflexion institutionnelle en amont revient à déléguer insidieusement la responsabilité de l'échec scolaire des élèves aux seul-es enseignant-es. De surcroît, les heures octroyées pour quelques-uns ont été rognées sur des heures disciplinaires pour tous et toutes. Dans la réalité du terrain, les directions d'établissement utilisent essentiellement ces heures comme moyens d'ajustement de leur DGH, l'intérêt des élèves n'étant pas la motivation première. Ce genre de dispositif ne peut que nuire à un enseignement disciplinaire de qualité et participe aussi fortement aux dégradations des conditions de travail pour tous. Plus largement, l'AP, tout comme les dispositifs précédents (modules, PPCP, etc.) sous prétexte de subvenir à des besoins que l'administration juge ponctuels, ne compensent pas l'énorme carence de moyens dont souffre l'éducation.

### III.2.4. Le dispositif CLAIR (Collèges et Lycées Ambition Innovation Réussite) :

Le 22 juillet 2010, suite au prétendu débat sur la sécurité à l'École, le ministre a imposé à 105 établissements ce dispositif expérimental conçu pour remplacer à terme les autres dispositifs de l'éducation prioritaire (ZEP, REP, zone sensible). Ces nouveaux CLAIR ne disposent eux d'aucun moyen humain et financier supplémentaire. De surcroît, ce label instaure une catégorie d'établissement de seconde zone où les élèves suivent un cursus qui échappe aux règles nationales. Les contenus et horaires disciplinaires, les rythmes scolaires (séances de 45 min, organisation des semaines...) sont différents des autres établissements. Au lieu d'aider les élèves en difficulté, ce dispositif, fondé sur une conception de l'Éducation qui révèle le désengagement de l'État à tendre vers une démocratisation de l'école, accentue les inégalités sociales, culturelles et géographiques.

### III.3. Pour réduire toutes les inégalités, le SNUEP-FSU propose

- le retour sur la politique de labellisation des LP en lycée des métiers qui participe à l'inégalité d'accès à la formation pour les jeunes
- le développement d'une réelle politique d'éducation prioritaire dans laquelle les LP doivent être intégrés, ce qui veut dire donner des moyens supplémentaires pour ces établissements. Le SNUEP-FSU refuse le dispositif CLAIR et sa probable généralisation qui n'apporte aucun moyen supplémentaire aux établissements, qui dérègle encore plus le service public d'Éducation, qui ne prend aucunement en compte l'intérêt des élèves les plus en difficulté et remet en cause notre statut
- la violence n'est pas nouvelle à l'école mais elle est plus importante dans les LP et est concentrée sur 10 % des établissements. Le SNUEP-FSU estime que la réponse sécuritaire n'a pas fait ses preuves et que les annonces médiatiques n'y changeront rien. Le SNUEP-FSU revendique un volet important de prévention. Il revendique aussi des équipes pédagogiques et éducatives stables et formées et surtout pas une gestion autonome des établissements avec pouvoirs renforcés des chefs d'établissements
- à terme, le SNUEP-FSU demande la suppression de l'accompagnement personnalisé (AP) et le retour à des seuils de dédoublement pour l'ensemble des disciplines. Dans l'immédiat, il demande à ce que l'AP soit recentré sur les missions de l'enseignant-e
- le recrutement et la présence dans l'ensemble des LP, LPO..., d'équipes pluri-professionnelles permettant d'aider les jeunes en difficulté.

## IV. QUELLE ÉDUCATION ET FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ?

### IV.1. Un enjeu majeur pour l'ensemble des salarié-es

La question de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (FPTLV) est présentée comme une **question cruciale et**

**un enjeu majeur pour l'ensemble des salarié-es.** Elle devrait être un levier essentiel à l'intérieur des entreprises pour permettre aux salarié-es de développer des revendications en termes d'organisation du travail et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises. Elle devrait aussi être au cœur de droits nouveaux permettant une réelle sécurisation des parcours professionnels et permettre une reconnaissance des qualifications acquises par l'expérience. Enfin, elle pourrait permettre une amélioration et un développement de la formation continue de tous les salarié-es englobant un accès à **une formation permanente émancipatrice** enfin reconnue. Or, la FPTLV, encouragée par la politique libérale européenne, l'OCDE, l'AGCS, les régions, dans un contexte particulier avec la RGPP, le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux, le tout sur fond de crise économique propose une tout autre vision. Elle bouleverse profondément le paysage de la formation professionnelle initiale et continue. Elle tend à gommer les différences entre formation initiale et formation continue (voire à supprimer la formation professionnelle initiale au profit de la formation continue) et de fait les spécificités de toutes les voies de formation professionnelle. Paradoxalement, le CEREQ a publié une étude dans laquelle il montre que cette formation continue bénéficie davantage aux personnels ayant un haut niveau de qualification initiale. Présentée comme la solution pour sécuriser les parcours professionnels des jeunes en formation et des salarié-es, la FPTLV se préoccupe-t-elle d'une réelle possibilité d'évolution des salarié-es dans leur parcours professionnel ou de la bonne santé économique des entreprises ? De plus, l'argent de la formation professionnelle et de l'apprentissage constitue une manne de plus de 29 milliards d'euros par an ; ce gâteau suscite bien des convoitises et le marché, avide de nouveaux secteurs, s'y intéresse fortement.

### IV.2. Quelle incidence sur les systèmes de formation ?

#### IV.2.1. La Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie

La FPTLV, concept développé par l'OCDE et repris avec enthousiasme par la commission européenne est au cœur de la transformation de notre système éducatif. « L'économie de la connaissance » et l'employabilité sont devenues les piliers de cette transformation. Les régions ont repris à leur compte ce concept. Elles essaient d'adapter le discours européen, cause des réformes en cours dans l'Éducation et la formation professionnelle, en développant l'apprentissage, les lycées des métiers, la VAE ou en créant des services « publics » régionaux de la formation professionnelle qui ne peuvent pas s'affranchir de la mise en concurrence public/privé.

La question de l'articulation entre les 4 modes de formation (statut scolaire, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et stages de formation pour les demandeurs d'emploi) est posée par les mêmes qui voudraient exclure du lycée 20 % d'une tranche d'âge en doublant les contrats d'apprentissage (1,5 millions en 2015). Dans une logique de marchandisation croissante de la formation professionnelle voulue par

les politiques libérales européennes, mais aussi de réduction massive des fonctionnaires dans le cadre de la RGPP, le but recherché est la mise en concurrence des modes, des voies et des établissements de formation, qui passera par le démantèlement de la voie scolaire et le développement du privé.

L'ANI du 7 novembre et la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la FPTLV bouleversent le paysage de la formation professionnelle. Ils remplacent le PRDF par le CPRDFP qui devient prescriptif. Il est élaboré et évalué au sein du CCREFP, seule instance compétente. La mise en place du CPRDFP dans les régions impose l'élaboration d'un plan pluriannuel définissant les cartes de formation. On constate un retour en force de l'adéquation formation/emploi.

Le lycée des métiers, créé en 2001, de par son cahier des charges, prône le mixage des publics : scolaires, apprentis, adultes en formation continue, au sein d'un même établissement voire d'une même « classe ». C'est l'outil idéal de la mise en place de la FPTLV puisque qu'il prend aussi en charge la VAE. Les compétences tendent à remplacer les diplômes et les voies de formation perdent leurs spécificités, toujours au détriment des formations sous statut scolaire.

#### IV.2.2. SSIG, une réelle protection face au marché ?

Des régions ont créé des services publics régionaux de formation professionnelle en tentant de protéger la formation continue par les SSIG issus de la commission européenne. Or le gouvernement actuel a choisi de supprimer cette disposition, préférant que ces actions de formation soient soumises à des appels d'offres et que la règle de la concurrence s'y applique pleinement. Le marché prime sur le social.

#### IV.2.3. Quel devenir pour les GRETA ?

Un groupe de travail du ministère sur les GRETA de mai 2010 préconise leur transformation en GIP. Autrement dit, un « GIP-GRETA » aurait l'identité d'un GRETA tout en ayant la structure juridique d'un GIP. Cela leur doterait d'une personnalité juridique propre pour la structure FCA-FPC afin de mobiliser dans le cadre concurrentiel du marché les potentiels de l'EN, personnels et infrastructures. Les modalités de décision, de fonctionnement et d'organisation de cette structure peuvent relever d'une conception capitalistique du Conseil d'Administration (un membre du CA a une part et pas une voix), comme dans n'importe quelle entreprise, ce à quoi renvoie la Cour de Justice Européenne, donc au droit européen dont on sait qu'il prime sur les droits nationaux ; une Cour et un droit qui ont, de fait depuis Maastricht, élargi considérablement le champ de l'entreprise afin d'étendre celui de la concurrence ! Il n'est retenu sur le fond que le concept de mission de service public pour mieux évincer toute référence aux services publics, de façon à « dégraisser » ou faire disparaître sans trop d'éclat ces derniers en faveur de la sous-traitance et de la délégation de service public à des entreprises privées. « On » mettrait donc en place un dispositif permettant une gestion privatisée et concurrentielle d'une partie croissante des moyens du service public de l'EN avec des gestionnaires, qui

sur le fond n'auraient plus de compte à rendre aux dépositaires de la puissance publique, mais seulement aux membres du CA (et/ou de l'AG ?) C'est un partenariat public-privé permettant d'abord au privé d'utiliser les moyens actuels du service public en fonction de ses intérêts (éventuellement concurrentiels, contradictoires, à court terme...) et laissant le résiduel à l'intérêt général et collectif. A partir du moment où on accepte tous ces éléments, on accepte la séparation totale de la gestion des moyens de la FCA du service public de l'EN, en contradiction totale avec un de nos principes.

#### IV.2.4. Quelle incidence sur les diplômes ?

Il ne s'agit plus de reconnaître les qualités du salarié par les diplômes obtenus mais par les compétences qu'il pourrait mettre au service de l'entreprise. C'est une vaste opération de dévalorisation, voire de destruction des diplômes et niveaux de qualification : les formations BEP ont été supprimées. Le niveau V n'est plus qu'une « certification intermédiaire », empiement de compétences plus ou moins validées dans le cadre d'un CCF. Le Bac Pro prend le même chemin. C'est la réalisation d'un vieux rêve du patronat : à l'école, le socle commun de connaissances et les savoir-être, à l'entreprise les savoir-faire professionnels reconnus sous forme de compétences locales et non de diplômes nationaux. C'est la fin programmée de l'enseignement professionnel public sous statut scolaire.

#### IV.2.5. Loi du 24/11/2009 : quelle incidence sur l'apprentissage ?

Les apprentis dont le contrat a été rompu sans qu'ils en soient à l'initiative, pourront poursuivre leur formation dans leur CFA, sous statut de stagiaire de la formation professionnelle pour une durée de trois mois maximum. De même les jeunes n'ayant pu conclure de contrat d'apprentissage faute d'employeur, pourront entamer leur formation pendant 2 mois dans les CFA volontaires. Le produit de la contribution supplémentaire de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises de plus de 250 salariés qui ne respectent pas le quota de 3 % de jeunes en alternance dans leurs effectifs est affecté au Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).

Préapprentissage : les CFA peuvent accueillir pour une durée maximum d'un an les jeunes de plus de 15 ans pour suivre, sous statut scolaire, une formation en alternance destinée à découvrir un environnement professionnel correspondant à un projet d'entrée en apprentissage.

Encore une nouvelle relance en faveur de l'apprentissage, alors que cette voie de formation coûte 26 % plus cher que la voie scolaire !

#### IV.3. Pour une Éducation et une formation tout au long de la vie

Le SNUEP-FSU est favorable au concept d'éducation et de FTLV. Il dénonce les dérives du système actuel qui tend à augmenter les inégalités des jeunes et des salariés devant la formation. Il réaffirme qu'une formation continue est d'autant plus profitable pour le salarié que les bases qu'il

a acquises en enseignement général et professionnel théorique sont importantes. Cela passe donc par un enseignement scolaire déconnecté des logiques de rentabilité liées aux formations en alternance sous statut salarié. Ce système montre d'ailleurs clairement ses limites en période de crise économique, puisque sans emploi, plus de formation initiale possible !

La FTLV doit-elle englober la formation initiale ? Ne faudrait-il pas que toute action de formation continue, visant une augmentation de qualification par obtention d'un diplôme, se traduise par une augmentation de salaire ? La formation continue doit-elle échapper à toute logique marchande ? Des représentant-es SNUEP-FSU doivent investir le CCREFP et les groupes de travail associés.

Le SNUEP-FSU doit se prononcer pour ou contre la transformation des GRETA en GIP.

Un service public de la formation professionnelle doit-il être sous contrôle de l'État ?

### V. UNE FORMATION DES ENSEIGNANTS AU CŒUR DE LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES

#### V.1. Des enjeux de la formation des enseignants

Le SNUEP-FSU considère que le recrutement et la formation des enseignant-es est l'un des leviers pour transformer le LP en lycée de la réussite. L'amélioration de la formation initiale et continue des PLP est une nécessité. L'EP a besoin de professeurs hautement qualifiés pouvant intervenir du CAP à la licence professionnelle. La formation des PLP doit être améliorée aussi bien au niveau disciplinaire qu'au niveau de la préparation au métier d'enseignant, pour répondre à l'objectif d'une vraie démocratisation du lycée à laquelle l'enseignement professionnel doit continuer à participer activement. Cette formation doit permettre aux enseignant-es d'assurer pleinement leurs missions parmi lesquelles celle de faire réussir les jeunes qui ont le plus de difficultés à entrer dans les apprentissages, en appliquant notamment une pédagogie adaptée. Cela passe forcément par une augmentation du niveau de qualification des enseignants, qui doit être reconnue par la délivrance du Master. L'autre enjeu de la formation des enseignants est de maintenir les différents corps au même niveau de qualification tout en maintenant leurs spécificités. Ce mandat FSU se heurte à la volonté du MEN de réduire le nombre de corps dans la fonction publique (RGPP), ainsi qu'à celle des régions qui lorgnent volontiers vers le potentiel de formation et de formateurs que constituent les PLP.

#### V.2. Une politique néfaste

##### V.2.1. Une réforme avant tout dictée par les contraintes d'économie budgétaire

La réforme dite de la « masterisation » de la formation des enseignant-es est avant tout dictée par la réduction des coûts de formation pour le MEN : les 16 000 postes

supprimés du budget 2010. Les stagiaires sont désormais en situation sur 18h, au détriment de la qualité de la formation et du nombre de postes disponibles pour les titulaires. Le personnel des IUFM a rejoint massivement les UFR et manque cruellement à la formation initiale comme continue des enseignants. En cette rentrée 2010, on peut déjà voir les effets néfastes de cette réforme. Le gouvernement n'a jamais voulu traiter l'EP de manière spécifique, malgré les demandes réitérées du SNUEP-FSU. L'intégration des IUFM dans les universités et l'adossement des formations aux UFR (Unités de Formation et de Recherche) constituaient des obstacles à la formation des PLP. Et comme le craignait le SNUEP-FSU, aucun master spécifique pour les PLP n'a été créé. Or une bonne partie de la formation a été transférée dans la partie professionnelle de ces masters. Il ne reste plus ici ou là que quelques heures complémentaires dans les IUFM pour assurer certaines préparations aux concours. Les autres préparations et formations sont assurées par les rectorats et les inspections correspondant aux disciplines ... quand ils en ont les moyens ! C'est la porte ouverte à des préparations aux concours organisées par le privé. Certes, tout n'était pas parfait dans la formation des PLP les années antérieures, mais les conditions d'entrée dans le métier se sont sérieusement dégradées.

### V.2.2. La préprofessionnalisation

En amont de cette formation, la préprofessionnalisation n'est pas suffisamment développée ; et toujours dans un unique souci d'économie, les cycles préparatoires, externes comme internes, ont disparu progressivement. C'était pourtant une manière intéressante de compenser l'absence de diplômes dans certaines disciplines professionnelles. Les contenus de concours eux-mêmes sont sensiblement modifiés : l'introduction dans l'épreuve sur dossier d'un questionnaire sur le système éducatif et le comportement éthique et responsable du fonctionnaire est caractéristique, ainsi que la tendance à plus évaluer la forme que le fond en privilégiant la démarche (méthode d'investigation) par rapport aux contenus disciplinaires. C'est ce que l'on retrouve dans les référentiels d'exams, de moins en moins exigeants en termes de contenus disciplinaires.

### V.2.3. Une entrée dans le métier qui se dégrade fortement

Les conditions de travail des stagiaires se sont considérablement détériorées. Les stagiaires sont toujours utilisés comme moyens d'enseignement, mais sur un service atteignant souvent 18 h. Ils doivent en plus suivre des formations IUFM et rectorales, tout en observant le tuteur, le compagnonnage devenant un mode de formation. Le tuteur est également mis dans des conditions de travail inacceptables. On lui impose des heures supplémentaires ou

on met un remplaçant, voire plusieurs remplaçants, sur ses classes. Ses responsabilités sont accrues par rapport au stagiaire et à l'institution sans lui donner les moyens de les assumer pleinement.

### V.2.4. DIF : quelle incidence sur la formation des enseignants ?

Alors qu'il était question de supprimer le DIF voire de le fusionner avec le CIF, la nouvelle loi du 24/11/2009 sur la FTLV réaffirme l'existence du DIF en créant une section « portabilité du DIF » dans le Code du travail. La loi de 2004 avait instauré un crédit d'heures pour chaque salarié-e destiné à être utilisé, à son initiative et avec l'accord de l'employeur, pour se former. La nouvelle loi met en place un mécanisme pour rendre le DIF portable à l'occasion du départ de l'entreprise. Permettant au salarié de pouvoir continuer à mobiliser ses droits en dehors de l'entreprise où il les a acquis. Le DIF devient portable en cas de rupture du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ou bien au terme d'un CDD, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage. Ainsi le DIF peut être utilisé pendant le préavis (comme actuellement) mais également après la rupture du contrat de travail, pendant la période d'indemnisation du chômage ou pendant les deux années suivant l'embauche chez un nouvel employeur. Le DIF permet aux salarié-es de se constituer un compte formation de 20 h par an dans une limite de 6 ans et les fonctionnaires bénéficient comme tou-tes les salarié-es de ce droit. Ces 120 h de formation seraient utilisées pour se former en fonction des priorités dégagées par les recteurs. Le choix de formation serait donc limité et pourrait s'opérer en dehors du temps de travail (avec rémunération). En théorie, CIF/DIF devrait s'appliquer aux personnels, mais dans la pratique des retards dus au manque de moyens financiers qui permettraient de les mettre en œuvre ont été constatés. La formation initiale pour la préparation au métier d'enseignant disparaît avec la réforme en cours. La formation des nouveaux enseignants en début de carrière rentrera-t-elle dans ce dispositif ?

### V.3. Une véritable formation des PLP

Devant le danger de la disparition de la formation des PLP, nous devons donner au SNUEP-FSU les orientations pour les années à venir, afin d'éviter le décrochage par rapport aux autres enseignants et garantir un enseignement de qualité pour les élèves de l'EP. Pour cela, nous continuons à exiger le retrait de la réforme de la « mastérisation Darcos-Chatel ». Si l'on regarde les mandats du congrès de Granville, la revalorisation du début de carrière est le seul mandat pour lequel le SNUEP-FSU a obtenu quelque peu satisfaction. Mais il reste de nombreuses questions pour lesquelles le congrès doit trouver les orientations à défendre les prochaines années.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement au recrutement par concours et condamne les réductions massives d'emplois de PLP, voire leur disparition dans certaines disciplines. Il demande le développement d'une politique d'allocations et de pré-recrutements (cycles préparatoires) pour garantir le vivier de recrutement dans toutes les disciplines.

Pour le SNUEP-FSU « Enseigner est un métier qui s'apprend ». Cependant, il faut tenir compte des différents parcours des candidat-es voulant enseigner en LP. Ainsi, si l'admission peut se situer en fin de M2, on peut envisager une admissibilité variable en fonction des choix et des parcours des candidat-es. Le SNUEP-FSU demande donc le retrait des décrets fixant les conditions pour devenir PLP et enseigner du CAP à la licence professionnelle.

Les contenus des concours doivent également être modulés suivant le parcours des candidat-es. Cependant, ils doivent garder un niveau élevé dans toutes leurs dimensions et pour toutes les disciplines enseignées. Ils ne doivent pas être dictés par les économies pouvant être réalisées notamment par la diminution du nombre ou du temps des épreuves.

Le SNUEP-FSU demande le retrait de la circulaire du 25 février 2010 qui dégrade considérablement les conditions de travail et d'apprentissage des stagiaires et demande : la mise en place d'une réelle formation en alternance d'un an après le concours,

- une décharge de 2/3 de service pour une véritable préparation des séquences pédagogiques intégrant une articulation « théorie-pratique »,
- la mise en place de stages en entreprise adaptés aux parcours des enseignants et liés aux formations en milieu professionnel,
- l'implication de l'IUFM dans cette année de formation et le maintien du potentiel de formateurs des IUFM dans l'école associée à l'Université,
- la mise en place d'une carte des formations qui garantisse la préparation effective à l'ensemble des concours PLP sur l'ensemble du territoire.

Il refuse par ailleurs l'utilisation d'étudiant-es comme moyens de remplacement et notamment au cours de l'année de M2.

La formation continue des enseignant-es est un droit. Elle ne doit pas se réduire au seul DIF. Le SNUEP-FSU doit faire vivre ce droit en veillant à ce qu'il ne se focalise pas seulement sur les premières années de titulaire pour compenser les insuffisances de la formation initiale. Le SNUEP-FSU demande également que les non-titulaires bénéficient de la formation continue et du DIF.

<sup>1</sup> Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles.  
<sup>2</sup> Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle.  
<sup>3</sup> Formation continue des adultes Formation professionnelle continue.

## THÈME 2 : Pour un service public de la formation professionnelle avec des personnels formés et reconnus

### I. STATUTS ET PARITARISME

#### I.1. Attaque des statuts

La principale caractéristique de la FP est le lien qui unit l'agent titulaire avec son employeur, celui-ci n'est pas contractuel mais statutaire. Un statut avec des droits et des garanties reconnues. Le service public est garant de l'intérêt général. Avec la LOLF et la RGPP nous assistons à une entreprise sans précédent de destruction des politiques et des services publics. Dans l'EN la réforme dite de la « modernisation » se traduit par un désengagement de l'État :

- suppression massive de postes (non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite)
- recours massif aux contractuels,
- abandon de la formation des stagiaires,
- projet de fusion des corps, instauration de la loi de mobilité, politiques de remise en cause du statut général de la FP.

#### I.2. Politique de contre-réformes

Le but de ces réformes est la promotion des normes de l'entreprise dans les E.P.L.E. Pour cela le ministère élabore une complexe classification des établissements scolaires (ERS, RAR, internats d'excellence, CLAIR, etc.) créant des postes spécifiques (postes à profil). Il s'agit ici de mettre en place un processus d'individualisation contournant le statut des personnels. Le gouvernement dénature le travail des personnels, au nom de la performance, du souci d'excellence, de la recherche maximale d'économie, de la promotion du mérite, de la culture du résultat. Les personnels seront de plus en plus soumis à la pression d'indicateurs qui les dépossèdent de ce qui donne sens à leur engagement professionnel.

La mise en place d'une nouvelle gouvernance dans les E.P.L.E. (conseil pédagogique, autonomie, recrutement direct...) vise à installer la concurrence, à conditionner les moyens à la réalisation d'objectifs, à introduire une nouvelle gestion des ressources humaines où la contractualisation fait son apparition (évaluation, lettre de mission individuelle).

Le programme « CLAIR » constitue la forme la plus aboutie de la combinaison des politiques néolibérales jusqu'à présent expérimentées de manière isolée. Nous trouvons ici tous les éléments clés de la « modernisation de l'état » avec deux grands perdants les usagers et les personnels...

Le SNUEP-FSU s'oppose fermement à cette vision ultra-libérale de l'école et de la gestion des personnels basée sur l'individualisation de la carrière et la compétitivité des personnels entre eux, en dehors de tout contrôle paritaire, de tout cadre statutaire. Le SNUEP-FSU s'oppose à la mise en place du programme CLAIR et à toute initiative ministérielle conduisant à modifier la nature des statuts des PLP et des CPE.

#### I.3. Une politique de précarisation

La précarité un moyen de casser le statut des fonctionnaires.

Le recours à des personnels précaires dans l'EN organise la concurrence entre agents. En l'absence d'un véritable plan de titularisation, la rémunération des non titulaires doit faire l'objet d'une progression salariale organisée dans une grille nationale. A cette

fin le rôle des commissions consultatives paritaires (CCP) doit être étendu. La progression salariale et les droits des non titulaires ne doivent pas instaurer une « carrière de non-titulaire » et par la même concurrencer le statut des titulaires. La titularisation doit rester le seul moyen d'accéder à une carrière dans l'éducation. Le SNUEP-FSU réaffirme la nécessité d'un recrutement par concours national, garantie d'une égalité entre les candidat-es, garantie contre les discriminations et contre le clientélisme.

#### I.4. Une politique contre le paritarisme

Les valeurs qui fondent le Service Public doivent servir de modèle pour la gestion des personnels. Le recrutement par concours et le maintien du statut général de la FP sont des garanties de fiabilité, de probité et d'indépendance. Le recrutement, la carrière, la rémunération et les choix individuels doivent obéir à des règles collectives transparentes et connues de tous, fondées sur des éléments objectifs et comparables.

Les instances consultatives, CTP et CAP, ont vocation à favoriser une élaboration démocratique de ces règles et en assurer l'équité dans leur mise en œuvre.

Les choix politiques gouvernementaux actuels en matière d'éducation, autonomie des établissements, évaluation et individualisation des carrières, des rémunérations, modulation des services... mettent en cause les fondements de l'école républicaine. Les violentes attaques contre le paritarisme, qui se sont développées au cours des derniers mois, font partie intégrante de cette « nouvelle gestion publique » qui va à l'encontre de l'intérêt général.

Pour que les CT jouent tout leur rôle, leur composition doit rester paritaire et ils doivent être l'instance d'un réel débat.

Pour le SNUEP-FSU, les CAP doivent rester le lieu de la transparence et de la garantie de l'égalité de traitement dans la gestion des carrières des personnels. Les CCP installées récemment ne peuvent se limiter au rôle de commissions disciplinaires. Pour garantir le respect des règles de gestion et de traitement des personnels non titulaires, les CCP doivent avoir un champ de compétences comparable à celui des CAP.

Le SNUEP-FSU avec les personnels s'engage à défendre et à promouvoir des règles collectives de gestion afin que tous aient la possibilité d'atteindre les indices terminaux de leurs corps et un droit effectif à la mobilité tant géographique que professionnelle.

### II. REVENDICATIONS DES PERSONNELS PLP, CPE, NON-TITULAIRES

#### II.1. Conditions de travail

Les PLP et les CPE depuis quelques années subissent un alourdissement des charges de travail, sans rémunération indiciaire supplémentaire :

- mise en place systématique des examens sous forme de CCF pour le BEP et le Bac Pro. Travail purement administratif de préparation aux CCF,
- mise en place de nouvelles dispositions (cartable en ligne, cours mis en ligne ou banques d'exercices constitués par les professeurs),

- multiplication des réunions hors temps scolaire (concertation, GAIN, pré-conseils de classe, remise des bulletins, des diplômes, portes ouvertes...),
  - formation continue hors temps scolaire,
  - nouvelles missions aux tâches multiples non définies (professeur référent, tuteur...).
- L'augmentation des tâches et la suppression de postes dans tous les secteurs de l'EN dégradent les conditions de travail des personnels.

Le SNUEP-FSU revendique la définition et la prise en compte des nouvelles charges de travail.

Le SNUEP-FSU demande la prise en compte des souffrances professionnelles, des difficultés liées à l'exercice de la profession et la reconnaissance de la pénibilité du métier.

Le SNUEP-FSU revendique un aménagement des fins de carrière.

#### II.1.1. Temps de travail

Nous constatons que le temps de travail et le temps de présence des collègues dans les établissements est en train d'exploser. Les pressions se multiplient pour faire accepter les heures supplémentaires. Cette politique est néfaste à l'emploi et au service rendu.

Le SNUEP-FSU défend la réduction de temps de travail hebdomadaire. Le temps de travail des enseignants n'est défini dans aucun texte. Le statut définit des obligations de service et des missions. Le SNUEP-FSU réaffirme que l'obligation de service des enseignants de 18 h équivaut à 36h.

Le SNUEP-FSU revendique : une obligation de service de 15 h devant élèves, de 3h de concertation pédagogique permettant un réel travail en équipe disciplinaire (préparation des TP, échange de pratiques...) et pluridisciplinaire (prise en compte de la spécialité professionnelle).

Le SNUEP-FSU défend la création d'emplois correspondant à toutes les nouvelles missions qui sont imposées aux enseignants (suivi individuel des élèves, décrochage scolaire, orientation, ...)

Le SNUEP-FSU demande pour les SEGPA et EREA que les 2 heures de concertation (coordination et synthèse) soient incluses dans le service hebdomadaire des PLP sans diminution de l'horaire élève, les PLP n'assurant que les tâches qui leur incombent statutairement.

#### II.1.1.1. Congé maternité et obligation des employeurs

Le congé de maternité est actuellement de 16 semaines, avec le congé pathologique. Il est porté à 18 semaines.

Le SNUEP-FSU demande :

- l'allongement du congé de maternité à 20 semaines avec maintien intégral du salaire
- l'augmentation des structures d'accueil des enfants en bas âge
- l'obligation pour les employeurs d'aménager les horaires de travail.
- que la répartition des congés parentaux puisse faire l'objet d'un choix concerté entre les parents.

#### II.1.2. Flexibilité et annualisation

Pour pallier les manques de moyens, l'institution veut récupérer des heures lors des périodes de stages. La mise en place des récupérations entraîne un emploi du temps variable suivant les périodes de l'année et préfigure une annualisation de notre temps de travail qui constituerait une lourde dégradation des conditions de travail des PLP.

Le SNUEP-FSU réaffirme son attachement à la définition hebdomadaire de notre temps de travail.

La rénovation de l'EP a instauré 22 semaines de stage sur trois ans ce qui constitue une grave remise en cause de la formation dispensée par les enseignants de l'enseignement professionnel, mais c'est aussi priver les élèves, qui en ont le plus besoin, de 22 semaines d'enseignement général sur l'ensemble de la formation.

Le SNUEP-FSU dénonce la réforme du bac pro et la multiplication des semaines de stages qui ont comme but principal la suppression de milliers de postes.

#### Stages et PFMP en question

*Faut-il continuer à faire des stages et Plan Formation en Milieu Professionnel (jusqu'à 16 semaines pour les CAP et jusqu'à 22 semaines pour les BAC Pro) ?*

Est-ce à l'entreprise de former les élèves ? Quelle différence avec l'apprentissage ? Récupération des heures de cours non faites pendant les périodes de stage qui se rajoutent au suivi des élèves : alourdissement de la tâche de travail, flexibilité, annualisation...

#### II.1.3. CCF

Dans tous les établissements, lycées publics ou privés sous contrat, CFA ou sections d'apprentissage habilitées, le CCF s'est généralisé pour la quasi totalité des disciplines des diplômes de la voie professionnelle du CAP jusqu'au Bac Pro.

#### C'est une remise en cause totale du caractère national des diplômes

- L'application est différente selon les disciplines, les formations, les inspecteurs et les académies
- Le formateur est aussi examinateur et correcteur, il n'y a plus d'anonymat
- Le sujet est élaboré avec des références locales
- Il n'y a plus de mutualisation des sujets donc plus d'harmonisation nationale.

#### L'extension du CCF accroît les distorsions entre les exigences des référentiels et le contenu réellement étudié des programmes

Les durées des formations sont diminuées, les horaires des disciplines sont réduits, la durée des stages est allongée et les CCF se déroulent pendant la formation, diminuant encore le temps accordé à celle-ci.

En ces temps de concurrence et de marchandisation de la formation, il est à craindre que certains privilégient le pourcentage de réussite, faisant fi de la qualité du contenu de la formation.

#### Economies pour l'administration centrale

Le budget examen n'existe plus, pas de frais d'organisation, de corrections, de déplacements... mais aussi suppression de postes administratifs dans les inspections d'académies.

Plus de remboursement de frais de matières premières, les CCF sont maintenant à la charge des établissements, c'est autant de moyens retirés à la formation professionnelle initiale publique.

#### Accroissement des charges de travail, l'indemnisation ne résout rien

La réalisation, l'organisation, la surveillance, la correction du CCF font partie intégrante de l'activité de l'enseignant. Ces charges nouvelles importantes sont maintenant rétribuées par une prime, entièrement financée par le non-remplacement d'1 départ sur 2 à la retraite. Chaque collègue, par la dégradation de ces conditions de travail (plusieurs milliers de postes supprimés chaque année) autofinance cette prime CCF.

Cette nouvelle prime, même si en période de gel des rémunérations, est accueillie avec soulagement par les collègues, ne peut faire abstraction de la perte de valeur des diplômes décernés.

Travailler, enseigner, pour au final distribuer des diplômes qui n'ont aucune valeur sur le marché du travail, c'est une remise en cause totale de notre métier.

Le SNUEP-FSU dénonce une fois de plus cette politique du « Tout CCF » et réaffirme son exigence du maintien du caractère national des diplômes (CAP, BEP, Bac Pro) grâce à des épreuves ponctuelles cadrées nationalement.

Le SNUEP-FSU dénonce le recours, de plus en plus fréquent, à l'indemnisation des missions des enseignants qui cache mal le refus du ministère de réellement revaloriser les salaires des enseignants.

Le SNUEP-FSU exige le retour à l'examen ponctuel terminal et anonyme, seul garant du caractère national des diplômes.

#### II.2. Professeur principal

Le PP a le rôle de coordonnateur et assure le suivi et l'aide des élèves, le bilan de leur scolarité. Il favorise donc le lien entre les membres de l'équipe pédagogique, les élèves et leur famille. L'orientation trop souvent subie des élèves de LP accentue les problèmes de comportement et la difficulté scolaire si bien que le professeur principal est contraint à une concertation presque quotidienne avec ses collègues et à une multiplication des rendez-vous avec les parents ; sans compter les convocations à toutes sortes de réunion en dehors du temps de travail (sur une heure blanche par exemple). Sa mission pédagogique s'est donc véritablement alourdie.

Or, dans le même temps, faute de personnel, d'aide de CTX, on tente de lui imposer de nombreuses tâches annexes telles que l'inscription aux examens, la collecte des sujets d'examens blancs et surtout la recherche et le suivi des stages. L'augmentation de sa charge de travail est considérable. Comment fixer des limites claires à cette charge de travail alors qu'aucun texte ne quantifie la durée que le PP doit y consacrer ? En recentrant son rôle sur des compétences et attributions exclusivement pédagogiques ? En partageant les responsabilités entre plusieurs collègues indemnisés ? En aucun cas, l'indemnité versée ne doit autoriser l'administration à transformer le PP en un fonctionnaire polyvalent et corvéable à merci.

En outre, la volonté affichée de l'État de réorienter l'action des CPE ainsi que des COP, ou à terme de les faire disparaître dans le cadre RGPP, fait peser sur les professeurs la menace de récupérer une large partie du travail de ceux-ci en matière d'orientation et de suivi des absences.

Le SNUEP-FSU s'oppose à toute redéfinition du service qui porterait atteinte et dénaturerait les missions du professeur principal.

Le SNUEP-FSU réclame la généralisation de la nomination de deux professeurs principaux par classe.

#### II.3. Chef des travaux

Le temps de service des CTX sera défini dans une circulaire en janvier 2011. Actuellement il est de 39 heures. Ce temps de travail n'a jamais été réévalué depuis 1991. Alors que les tâches qui lui échouent ont évolué et augmenté depuis plus de 10 ans : contact avec la région, appel d'offre, responsabilité des stages, organisation des certifications, impulsion, centralisation et remontée des projets d'accompagnement

personnalisé, production de documents professionnels et surtout animation de nombreuses réunions qui génèrent une préparation chronophage souvent en plus du temps au lycée...

Le SNUEP-FSU demande :

- que le temps de travail des CTX soit de 35 h
- que les CTX restent dans le corps des PLP avec un temps de travail annuel de 36 semaines
- une remise à plat des missions de chef des travaux et la création de postes d'assistant de CTX
- une revalorisation des indemnités de responsabilité.

#### II.4. CPE / Préfet des études ?

Avec le programme « CLAIR » nous assistons à la combinaison de tous les aspects de la RGPP faisant ainsi apparaître son l'objectif innové de casser les statuts en fusionnant des corps, pour créer de nouvelles fonctions. Les premières victimes de ce processus sont les CPE (et les COP) qui vont se retrouver confrontés à une nouvelle fonction qui siphonne l'essentiel du contenu de la mission du CPE...

#### La définition du poste

Le programme CLAIR définit des missions allouées au préfet des études, c'« est l'élément central de la cohérence des pratiques, du respect des règles communes et de l'implication des familles, il exerce une responsabilité sur le plan pédagogique et éducatif... » qui rappellent étrangement celles du CPE mais en le plaçant du côté de l'équipe de direction. C'est un retour de plus de 40 ans en arrière... En effet, en réactivant une appellation d'un autre temps, c'est le retour du « censeur » ou du « surgé », « l'homme à tout faire » de l'équipe de direction. C'est aussi la négation de la fonction de CPE, saluée et enviée par des pays comme l'Allemagne ou la Grande-Bretagne. Il n'est expliqué nulle part comment le « préfet des études » travaille avec les CPE. Pire encore, celui-ci travaille avec tout le monde, sauf avec les CPE.

En plus des missions déjà larges du CPE, certaines tâches qui étaient souvent occasionnelles lui sont demandées : présidence de conseils de classes, programmation des heures de vie de classe, organisation et animation des projets interdisciplinaires, participation à des actions favorisant la liaison entre le primaire et le collège, ou entre le collège et le lycée, mise en relation avec les partenaires extérieurs... De nouvelles tâches lui sont demandées : suivi de l'évaluation des acquis des élèves, mise en place de l'accompagnement personnalisé, organisation des devoirs à la maison et sur table, des examens blancs, mise en place de stage de remise à niveau, organisation matérielle de l'accès aux salles spécialisées, au CDI, au gymnase, etc.. Le futur « préfet des études » a un champ de compétences qui englobe les missions du CPE mais aussi une partie de celles de l'adjoint au chef d'établissement, de conseiller d'orientation, et du professeur principal.

Le SNUEP-FSU dénonce l'expérimentation et refuse la généralisation du programme CLAIR.

Le SNUEP-FSU refuse la disparition du corps des CPE au profit du préfet des études.

Le SNUEP-FSU appelle les collègues à refuser les postes de préfet des études.

Le SNUEP-FSU revendique pour les CPE une véritable reconnaissance de leur rôle au sein de l'équipe pédagogique et refuse leur intégration à l'équipe de direction.

Le SNUEP-FSU :

- réclame la constitution d'équipes de vie scolaire stables constituées de personnels, formés, qualifiés, avec des perspectives d'évolution ...
- appelle à une politique éducative ambitieuse pour tous les élèves et en particulier ceux des zones difficiles
- refuse que l'éducation devienne l'enjeu de débats sécuritaires alors que le gouvernement multiplie les dispositifs, effets d'annonce, qui ne répondent pas aux questions posées : équipe mobile de sécurité, portiques de sécurité, vidéo surveillance et policiers au sein des établissements
- réclame un bilan de l'action des médiateurs de la réussite scolaire
- revendique l'augmentation des postes au concours afin d'obtenir un taux d'encadrement d'un CPE pour 250 élèves
- souhaite l'obtention d'un maxima de service de 30 heures effectives pour les CPE avec la reconnaissance dans le service de toutes les tâches liées à ses missions
- réclame la possibilité d'aménagement des services au cours de la carrière
- réclame l'étiquetage des postes logés lors du mouvement inter

### III. RÉMUNÉRATION

Pour le SNUEP-FSU, la rémunération des enseignants et des CPE tient une place très importante dans nos revendications. Le SNUEP-FSU et sa fédération ont participé activement aux discussions des premiers débats (FT) du « pacte de carrière » la revalorisation promise pour l'ensemble des corps n'a pas eu lieu. Le gouvernement a choisi de revaloriser uniquement les débuts de carrière (jusqu'au 5<sup>ème</sup> échelon inclus). Cette revalorisation est autofinancée par le non-remplacement d'1 fonctionnaire sur 2 partant à la retraite (16 000 suppressions en 2010).

Le SNUEP-FSU dénonce cette pseudo revalorisation qui n'est pas à la hauteur de la perte de pouvoir d'achat que la profession subit depuis 2000.

Pour le SNUEP-FSU une véritable revalorisation doit passer par la mise à plat des grilles de rémunérations et des rythmes d'avancement pour arriver à :

- une entrée dans le métier à l'indice 447 soit 2000 € brut
- la création d'un échelon supplémentaire à l'indice terminal 963, soit un salaire brut de 4 436,78 €.
- un rythme d'avancement rapide en début de carrière et identique pour tous : le 8<sup>ème</sup> échelon en 9 ans à l'indice 804 - indice supérieur à celui actuel du 7<sup>ème</sup> de la Hors Classe - ce qui représente ainsi 80 % du salaire maximum revendiqué.
- l'heure supplémentaire obligatoire doit être rétribuée en fonction de l'indice de l'enseignant et majorée de 25 %
- Intégration de l'indemnité ISOE dans le traitement indiciaire.

### IV. PENSION RETRAITE IRCANTEC

La « réforme » des retraites de 2010, c'est la double peine : à la fois la remise en cause de l'âge légal de 60 ans et l'augmentation de la cotisation pour la pension civile.

Tout d'abord l'augmentation de la cotisation, c'est une diminution du salaire, puisque cette cotisation ne va alimenter aucune caisse de retraite.

Pour un salaire moyen annuel de PLP de 28 789 €, la cotisation passera donc de 2 258 €

à 3 035 €, soit 65 € supplémentaires mensuels prélevés sur le salaire.

Quel est le véritable but de la réforme ? Alimenter les profits. Et pour cela, tout détruire, y compris en remettant en cause ce qu'avait mis en place le CNR, au lendemain de la seconde guerre mondiale. La situation était pourtant plus difficile à l'époque.

Comme la Grèce, la France a présenté un programme de stabilité sur « retraites, santé, dépenses publiques ». Et dans le même temps les entreprises ont diffusé leur résultat : Sanofi 7,8 milliards, Total 7,8 milliards, BNP 5,8 milliards...

Et dans le même temps l'État a versé 43 milliards à ses créanciers au titre des intérêts de la dette de 2 009. L'État s'endette pour financer les spéculateurs. Pouvons-nous l'accepter ?

*Les statistiques officielles de 2008 font état des chiffres suivants :*

Salariés fonctionnaires d'État partis à la retraite au-delà de 60 ans : 19,2 %  
On ne peut partir à taux plein à 60 ans si l'on n'a pas le nombre d'annuités requis.  
Salariés fonctionnaires d'État partis à la retraite avec une décote : 18,3 %.

**Quelle revendication formuler face à cette situation ?**

*Pour info, si la durée de cotisation était restée à 37,5 annuités, neuf sur dix seraient partis avec une retraite à taux plein (sans décote).*

Le SNUEP-FSU continue à revendiquer pour tous :

- maintien de l'âge de la retraite à 60 ans,
- retour aux 37,5 annuités, pour un taux plein de 75 %

Ce qui signifie pour la FP, la défense du Code des pensions : 75 % du salaire des 6 derniers mois. Ni relèvement de cotisation, ni caisse spécifique, ni remise en cause des acquis (familiaux) et pour tou-tous salarié-es du Privé et du Public :

- réindexation des pensions sur les salaires, ceux-ci étant au moins indexés sur les prix
- abrogation de toutes les réformes qui ont dégradé les retraites et les pensions : décrets Balladur de 1993 ; loi Fillon de 2003 ; textes sur les régimes spéciaux de 2008
- arrêt immédiat et restitution des exonérations patronales et paiement des arriérés de cotisations, et si cela ne suffit pas, augmentation des cotisations patronales.

## V. FORMATION - CARRIÈRE

### V.1. Formation des personnels

#### V.1.1. Stagiaires en formation

Combien ça coûte ?

Le ministère a « joué » de la calculette et a décidé, dans un seul souci comptable, de supprimer l'année de formation des stagiaires. Ceux-ci se rendent bien compte qu'ils se font « berner » : ils doivent assurer 18 heures chaque semaine et, selon des modalités différentes, se former en dehors de leur temps de travail, hors les stages « massés ». Le minimum à revendiquer est-il le retour à une année de formation ?

En faisant le choix de supprimer cette année de formation des stagiaires cela les amène à apprendre la soumission par rapport au chef d'établissement (qui valide la titularisation) et au tuteur qui pourrait être dans la même logique.

#### V.1.2. Droit Individuel à la Formation (DIF)

Depuis 2005, le DIF est obligatoire. Tout salarié à temps plein ayant au moins un an d'ancienneté bénéficie tous les ans d'un droit à 20 heures de formation. Ces heures sont cumulables, le cumul étant plafonné à 120 heures. Le DIF peut se dérouler en dehors du temps de travail.

Quelle position du SNUEP-FSU sur cette situation ?

Le SNUEP-FSU revendique l'exercice de ce nouveau droit exclusivement sur le temps de travail. Une formation pendant les congés c'est un alourdissement de la charge de travail, c'est une régression.

### V.2. Reconversion et mobilité

Le SNUEP et la FSU se sont opposés à la mise en place de La RGPP qui a conduit à renforcer mobilité des fonctionnaires dans un contexte de restructuration des services publics et de fermetures de postes (140 000 postes supprimés depuis 2007).

Le SNUEP-FSU revendique une mobilité choisie, pour réfléchir à la possibilité de reconversion volontaire voire de 2<sup>nd</sup>e carrière. Avec la disparition de la CPA, cette 2<sup>nd</sup>e carrière serait désormais la seule perspective pour les personnels stressés, épuisés, démotivés, bref, en souffrance, qui doivent changer de milieu professionnel pour survivre. Comment prendre en compte cette problématique alors que, dans les faits, la FP fournit très peu de possibilités de reconversion aux enseignants ?

Le SNUEP-FSU s'oppose aux reconversions non choisies et plus particulièrement au discours ambiant « obligeant » un grand nombre de collègue des disciplines en voie de disparition à s'inscrire dans une démarche de reconversion.

Aucune des initiatives prises par les rectorats n'a permis, depuis la mise en place de la loi mobilité, de réelle reconversion avec des formations à l'appui.

Comment exiger une réelle mobilité des fonctionnaires entre ministère, tout en permettant à chacun-e de participer à des formations de qualité ?  
Souhaitons-nous que le statut du fonctionnaire conduise à une mobilité inter ministérielle ? Comment prendre en compte l'inadéquation de la catégorie A et la nature du poste statutaire ?

### V.3. Recrutement

#### V.3.1. Formation initiale

Les étudiants sont soumis à la mastérisation, laquelle laisse aussi sans possibilité d'intégration tous les non-titulaires actuellement devant élèves. Initialement, le ministère avait envisagé la possibilité de titulariser les cd-isés. Mais pour des raisons budgétaires, il semble revenir sur cette proposition et se propose, concernant les non titulaires, de diffuser la liste des textes existants. Seule proposition concrète : il envisage éventuellement de créer un master pour que les non-titulaires puissent ensuite intégrer la FP d'État. Le SNUEP-FSU demande la mise en place de formations pour préparer un concours réservé.

Pour la Cour des comptes, selon le compte rendu fait par son président en mai 2010, l'Éducation ne devrait plus être nationale. L'État devrait « devenir un simple régulateur et non allouer les moyens de manière uniforme sur tout le territoire ». Dans la même logique, la Cour des comptes propose de systématiser les affectations sur profil (voir le dispositif expérimental CLAIR).

**Recrutement et reconnaissance du niveau expérience :**

Doit-on revendiquer, en l'absence d'une réelle année de formation et d'un niveau de recrutement à M2 (le mandat de Granville revendiquait la validation de la licence L3 pour les admis au concours), pour toutes les titulaires la validation systématique du Master « Métier de l'enseignement du second degré » ? Quelle serait la forme de la validation : VAE ou équivalence par le CAPLP et Concours de CPE ?

**V.3.2. Non-titulaires**

Le SNUEP-FSU porte avant tout la revendication d'un plan de titularisation rapide qui n'écarte personne. Les besoins pérennes des services publics doivent être assurés par des personnels titulaires et le CDI n'est pas une situation normale. Depuis 2008, le nombre de postes aux concours internes, désormais seule possibilité offerte aux non-titulaires pour intégrer le corps des PLP ou des CPE, s'est réduit comme peau de chagrin (30 % de baisse) alors que le nombre de postes était déjà très bas depuis 2004.

**V.3.2.1. Maîtres Auxiliaires**

Il resterait environ 2 112 MA et l'on sait que les derniers recrutements de MA garantie d'emploi coïncident avec la garantie d'emploi que ces personnels ont obtenue en 1997. Ces personnels bénéficient d'au moins 13 ans d'ancienneté. Mais beaucoup disposent d'une ancienneté supérieure. Le SNUEP-FSU revendique leur titularisation immédiate, qu'ils soient MA I, MA II ou MA III.

**V.3.2.2. Contractuels et vacataires**

Le SNUEP-FSU revendique un plan permettant de reconnaître l'expérience et les compétences acquises, en corrélation avec l'ancienneté de service. Ce plan doit s'appuyer particulièrement sur le concours interne et l'entrée en année de stage par la dispense des épreuves théoriques des concours et la titularisation à la suite de la validation de la formation par le jury de l'EQP. Cela implique :

- l'accès à la formation avec décharges de service pouvant aller jusqu'à l'année complète
- la garantie de réemploi, des droits sociaux et professionnels analogues à ceux des titulaires.

**V.3.2.2.1. Pour la titularisation**

Le SNUEP-FSU revendique une ancienneté de service de 5 ans, en prenant les services effectués cumulés, même s'ils sont discontinus.

Le diplôme exigé doit être la licence puisque les contractuels concernés ont été « recrutés » avant l'exigence du master. Le SNUEP-FSU revendique des adaptations doivent être pensées pour certaines disciplines professionnelles.

Pour la titularisation, le SNUEP-FSU revendique comme référence la période scolaire, c'est-à-dire 36 semaines, étant donné que beaucoup de non-titulaires ne sont pas rémunérés pendant les petites ou grandes vacances scolaires.

C'est la durée effective des services en contrat à durée déterminée, de date à date, qui doit être retenue.

**V.3.2.2.2. Pour le reclassement**

Pour le SNUEP-FSU, au-delà de la question de la titularisation et celle de l'élévation du niveau de recrutement, une réflexion importante doit avoir lieu sur les conditions de reclassement des collègues néo-titulaires et contractuels. Cette réflexion portera particulièrement sur les conditions du décret de 51 qui ne favorise pas une réelle prise en compte des parcours de carrière et n'incite pas les collègues à passer le concours. Lors du

congrès de Granville le SNUEP-FSU revendiquait un reclassement au plus favorable. Est-ce suffisant ? Doit-on demander une réécriture du décret ? Si oui faut-il une uniformisation des critères en tenant compte du niveau d'études et/ou d'expérience professionnelle ? Le SNUEP-FSU demande la suppression de la clause butoir du décret sur le reclassement, clause butoir qui stipule que l'intéressé ne peut avoir une situation plus favorable que celle qu'il détenait auparavant.

**VI. CHSCT**

La FSU a signé l'an dernier un accord sur la santé au travail qui aboutira au premier janvier 2011 à la transformation des CHS en CHSCT, la création d'une mission d'observation interministérielle, la création d'un suivi post-professionnel, la reconnaissance de l'existence de risques psycho-sociaux et de la nécessité de les prévenir.

Les CHSCT vont avoir un rôle majeur d'évaluation et d'amélioration des conditions de travail. D'autre part, les compétences accrues des membres des CHSCT vont permettre aux représentants d'enquêter dans l'établissement où des collègues ont besoin d'aide, avant même que survienne un accident de service. Le SNUEP-FSU, en lien avec les collègues des LP, en participant à ces instances doit faire reconnaître les réalités de nos métiers. Cela commence par la demande systématique des visites régulières auprès du médecin de prévention qui est le seul à pouvoir compléter l'enquête SUMER (Surveillance médicale des risques) qui permettra de faire reconnaître par l'employeur EN la difficulté d'exercer le métier d'enseignant en LP. Ensuite, la FSU demande que le statut de conseiller hygiène et sécurité auprès du chef d'établissement (l'actuel ACOMO) soit reconnu et qu'une décharge soit octroyée aux personnes qui assurent cette fonction. Ce qui pourra enfin permettre aux enseignants d'assurer ce rôle qui est majoritairement dédié aux personnels des collectivités et aboutira à une véritable reconnaissance des risques encourus par les enseignants d'atelier. L'obligation faite aux chefs d'établissement de mettre en place le document unique, qui va servir de navette entre l'établissement, la collectivité territoriale de rattachement et les instances académiques, va enfin permettre de faire un véritable état des lieux des conditions de travail dans les lycées professionnels.

Une enquête conjointe de la FSU et de la MGEN<sup>1</sup>, menée entre 2008 et 2009 montre que la majorité des collègues sont convaincus de faire un métier intéressant (47,2 %), même s'il est jugé fatigant (55,2 %) ou même stressant (43,3 %). La réforme de la voie professionnelle menée tambour battant sans concertation avec les personnels associée aux suppressions de postes ainsi que les méthodes de GRH (individualisation, augmentation des charges de travail liées aux CCF, aux classes surchargées et dernièrement licenciement...) ont des conséquences néfastes sur la santé des personnels et contredisent l'intérêt affiché par le gouvernement sur la santé au travail. Le problème du stress au travail, voire les pratiques de harcèlement touchent aussi nos professions<sup>2</sup>. Les personnels peuvent s'appuyer sur les dispositions législatives introduites par l'application du code du travail, au même titre que dans le secteur privé qui était en avance sur la FP dans ce domaine, pour lutter contre ces pratiques.

Sur le dossier amiante, le SNUEP-FSU veillera à la mise en œuvre des divers obligatoires depuis 1998 et 2002 concernant tout établissement recevant du public.

Le SNUEP, au sein de la FSU, demande une véritable politique de prévention et de santé pour les personnels. Il réaffirme le droit à la médecine du travail, accessible régulièrement à tous les personnels sur le temps de travail. La présomption de responsabilité de l'employeur dans les accidents du travail ou les maladies professionnelles doit, comme dans le privé, devenir la règle. Le SNUEP-FSU, en participant aux négociations qui aboutiront aux décrets d'application de l'accord santé dans la fonction publique s'engage aux côtés des personnels pour leur garantir de meilleures conditions de travail et une reconnaissance des difficultés de leur métier pour une retraite décente.

**VII. RETRAITÉ-ES****Le pouvoir d'achat des retraités-es**

Lorsqu'un fonctionnaire part à la retraite sa pension est calculée sur la valeur du point d'indice de la FP au moment de son départ. Mais depuis 2003 les variations de la pension ne dépendent plus de la valeur du point d'indice utilisé pour les actifs. Il ne reçoit plus les points éventuels attribués aux actifs car les retraités-es de la FP sont maintenant inclus dans les textes du régime général des salariés et leurs pensions sont revalorisées selon l'art. 161-23-1 du code de la Sécurité Sociale.

Pour les pensions acquises il s'agit de l'évolution de la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac) fixé par le gouvernement avec un dispositif prévisionnel. Ensuite un ajustement peut être effectué l'année suivante.

Depuis 2008 l'ajustement est fait chaque année au 1er avril (de 2004 à 2008 c'était au 1er janvier). Cet ajustement pouvant être proposé au Parlement est basé sur l'évolution réelle des prix à la consommation hors tabac.

D'une part, le montant initial de la pension est en forte chute puisque la valeur du point d'indice ne suit pas l'évolution des prix à la consommation ; la pension marque un retard considérable.

Ensuite les ajustements sont à la merci des choix politiques.

Pour préserver le pouvoir d'achat des retraités, cela passe par la défense du point d'indice des actifs et par les actions des retraités aux côtés de tous les autres salariés, pour obtenir des ajustements par rapport au niveau réel des prix et non plus de prévisions qui sont ensuite manipulées comme ce fut le cas en 2008.

L'indexation et la revalorisation des pensions ne représentent qu'une partie du PA des retraités. D'autres mesures restrictives continuent à être appliquées, sans parler de celles qui sont projetées dans un proche avenir.

<sup>1</sup> [ftp://ftp2.snepefsu.net/snepefsu/sante/enquete\\_mgen\\_sante.pdf](ftp://ftp2.snepefsu.net/snepefsu/sante/enquete_mgen_sante.pdf)

<sup>2</sup> [http://www.crdp-montpellier.fr/CD34/Anims/pdf/Horenstein\\_Qualitedevie.pdf](http://www.crdp-montpellier.fr/CD34/Anims/pdf/Horenstein_Qualitedevie.pdf)



## THÈME 3 : Pour le respect des droits et des libertés Pour une autre société, une société plus juste

### **La crise aggravée par les mesures inefficaces et injustes du gouvernement**

*Loin des préoccupations des français et des françaises, les gestionnaires et managers du gouvernement mettent en œuvre des mesures scandaleuses, lesquelles, dans le passé, ont déjà fait régresser la France au 14<sup>ème</sup> rang (sur 18) selon le classement de l'OCDE, pour l'éducation.*

*Les « contre-réformes » imposées depuis 3 ans interviennent dans un contexte où l'actualité rattrape les membres du gouvernement : les scandales en tout genre (cumul retraite-indemnités, abus de logements de fonction, détournement de l'argent public pour les frais personnels, népotisme, etc.) détonnent. L'exécutif diffuse l'image d'une oligarchie qui profite de passe-droits en tout genre et décrédibilise la classe politique en général. Cela montre des femmes et des hommes politiques bien loin des préoccupations d'une population qui sera saignée pour financer des choix politiques douteux, tels ceux de la loi TEPA (bouclier fiscal, heures supplémentaires défiscalisées, etc.) et qui grèvent le budget de l'Etat de 15 milliards par an !*

*Les diversions médiatiques ne peuvent faire oublier la politique de casse programmée des services publics, notamment dans l'éducation, et de la protection sociale.*

*Le SNUEP-FSU s'oppose à cette gestion de la crise, à ce mépris du dialogue social, à l'explosion de la précarité et des travailleurs pauvres, dans une application toujours plus grande des dogmes néolibéraux. D'autres choix sont possibles.*

### **I. LA POLITIQUE DU PLEIN EMPLOI**

La reconnaissance du travail comme élément structurant de notre société, comme créateur de richesses doit nécessairement inclure le respect des droits des salarié-es. L'objectif du plein emploi est une priorité, tout particulièrement pour les jeunes. Mais les femmes sont aussi touchées par la crise avec en particulier l'imposition de temps partiels, des salaires ou des promotions moindres que ceux des hommes.

Cela entraîne nécessairement la fin des politiques d'exonérations de cotisations qui pèsent sur la sécurité sociale, mais aussi un contrôle rigoureux des aides publiques et une autre politique d'aide à l'emploi. Une politique de développement de l'économie solidaire et sociale doit aussi être envisagée. Dans ce cadre là, un service public prioritaire et étendu est le mieux à même d'aider au plein emploi. Les suppressions drastiques d'emplois dans la FP ont des effets sur les missions de services publics pour les usagers, les conditions de travail pour les personnels mais aussi sur l'augmentation de la précarité. Droits et dignité des salarié-es sont alors de vains mots.

Le SNUEP-FSU refuse la précarité dans son ensemble, en particulier celle des jeunes et des femmes, et demande toujours une allocation d'autonomie pour les scolaires. Le SNUEP-FSU demande l'application effective au 31 décembre 2010 de la loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, comme cela est prévu dans les textes.

### **II. UNE VRAIE PROTECTION SOCIALE POUR TOUT LE MONDE**

#### **II.1. La sécurité sociale : un service solidaire**

Dans la continuité des mandats de Granville, le SNUEP-FSU rappelle son attachement au principe de la création de la sécurité sociale en 1945 : « *chacun cotise selon ses moyens et reçoit selon ses besoins* ».

Ce principe de solidarité est aujourd'hui régulièrement battu en brèche par les politiques régressives (déremboursements de plus en plus nombreux, franchises diverses à la charge des personnes ...) qui ont pour seules finalités la privatisation larvée du système de santé, au profit des assurances privées et le transfert des dépenses vers les usager-es et leurs éventuelles mutuelles solidaires, et les familles les plus modestes arrivent à différer leurs soins, voire à utiliser les services d'urgences comme ultime recours.

Il existe des moyens de financer la sécurité sociale, en plus de la suppression des multiples exonérations de charges faites aux entreprises, comme la taxation des stocks options, des revenus du patrimoine et des revenus financiers.

#### **II.2. Le droit à la santé**

La santé est un droit pour toutes et tous, et le SNUEP-FSU revendique une véritable politique de santé. Il s'oppose au démantèlement des hôpitaux, à leur logique de profit, aux intérêts des industries pharmaceutiques, des cliniques privées et des sociétés assurantielles. Notre système de santé doit non pas aggraver les inégalités sociales (comme c'est le cas aujourd'hui) mais lutter pour un égal accès à tous les soins quelque soient les individu-es qui y recourent.

Le SNUEP-FSU demande aussi l'application des lois quand elles existent, comme par exemple celles qui concernent l'avortement. Ainsi la loi 2001 n'a jamais été appliquée dans son intégralité, les hôpitaux publics ne respectent pas l'obligation de pratiquer les IVG, situation dénoncée en 2010 par l'IGAS - situation encore aggravée par la loi HPST concernant les restructurations des hôpitaux (loi Bachelot : fermeture des hôpitaux de proximité, fermeture des maternités et des centres d'interruption de grossesses, regroupement de services et bien sûr diminution du personnel...).

#### **II.3. Le droit au logement**

Les dépenses de logement sont devenues le principal poste budgétaire des ménages (25 %) qui touchent toutes les catégories mais particulièrement les jeunes, les personnes âgées et les personnes isolées. La disette de logements à l'échelle nationale (il manque plus d'1 million de logements) entraîne par ailleurs une augmentation tant des loyers que des biens immobiliers paupérisant par extension la classe moyenne.

La loi doit devenir contraignante pour imposer aux communes la construction de logements sociaux. Il faut imposer à l'Etat un effort considérable en faveur du logement.

#### **II.4. Un système de retraite solidaire par répartition**

Le SNUEP-FSU réaffirme son exigence d'abrogation des lois nocives Balladur, Fillon et Woerth, entraînant une diminution des retraites et des niveaux de vie des retraité-es. En ce qui concerne la carrière et la retraite des femmes dans l'éducation, le compte n'y est pas non plus. Comme dans les autres fonctions publiques ou dans le secteur privé et malgré des avancées, le déroulement de carrières des femmes est encore en majorité inférieur à celui des hommes, inévitablement leur retraite l'est aussi. Le statut des fonctionnaires ne suffit pas à garantir l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. C'est opportunément oublier la structuration de la société définie par la division sexuelle du travail productif et reproductif entre les sexes : les arrêts, les temps partiels, les promotions fondées sur la disponibilité, la notation ... Les femmes fonctionnaires touchent des pensions d'environ 30 % inférieures à celles de leurs collègues masculins. C'est pourquoi la réforme des retraites touche les femmes de plein fouet.

### **III. RESPECT DES DROITS ET DES LIBERTÉS**

#### **III.1. Pour une laïcité pleine et entière**

##### **III.1.1. Sur tout le territoire**

Nous exigeons que la laïcité s'applique rigoureusement sur tout le territoire français sans oublier les régions et collectivités d'Outre-mer. Le principe de laïcité doit se traduire par un strict respect de la neutralité sur le plan religieux, économique et idéologique et doit contribuer à développer la liberté de conscience des élèves.

C'est la raison pour laquelle nous restons toujours attachés à un grand service public d'éducation laïque et réclamons la fin du statut dérogatoire de l'Alsace-Moselle et de Mayotte. En outre, dans une stricte séparation de la religion et de l'Etat, nous exigeons la fin des lieux religieux (aumôneries) dans les établissements scolaires.

##### **III.1.2. Dans l'enseignement professionnel**

Le choix politique de privilégier l'apprentissage au détriment de la formation initiale répond à deux objectifs. D'une part, il vise à faire réaliser de substantielles économies budgétaires au ministère de l'Éducation Nationale en transférant la compétence de la formation professionnelle aux conseils régionaux, voire aux entreprises. D'autre part, il vise à sacrifier ce qui reste de la formation de l'esprit critique dispensée dans les LP. L'actuelle politique nous oblige à nous déterminer. Au SNUEP-FSU, nous voulons d'abord former des élèves libres capables d'exercer leur esprit critique.

La formation par apprentissage conçue comme l'antichambre du marché et de l'emploi rendrait caduque la finalité de l'enseignement professionnel. Si les LP ont pour mission de former des futur-es salarié-es, ils ont aussi et surtout pour mission de former des futurs citoyens, la promesse d'hommes et de femmes libres. Or vouloir investir les LP par le biais de l'apprentissage pour en faire le seul pourvoyeur d'emplois, c'est empiéter sur les prérogatives du

politique. Le lycée professionnel particulièrement, et l'École d'une façon plus générale, ne sont-ils pas le lieu où l'élève doit être protégé des préjugés et des contraintes inhérentes à l'entreprise et au profit ? C'est tout le sens de la laïcité, qui veut dire séparation. L'État doit veiller à ce que les puissances de l'argent n'enfreignent pas cette séparation, condition d'une libre instruction destinée à faire des citoyens en développant leur esprit critique.

Dans un contexte de chômage, l'emploi est devenu un véritable enjeu surtout pour les jeunes issus des classes paupérisées qui peuplent les Centres de formation d'apprentis (CFA). Pour autant, le lycée professionnel ne doit pas céder à la pression du marché et du système capitaliste, abdiquant ainsi sa fonction d'instruire l'esprit et de l'élever à la liberté. Nous ne devons pas non plus abandonner aux intérêts de l'économie marchande la formation professionnelle publique. C'est pourquoi nous devons résister à l'incessant chantage au chômage pour achever la destruction de l'enseignement professionnel public et laïque.

### III.2. Lutte contre le sexisme

Conforté par les conquêtes féministes, le syndicalisme privilégie l'analyse des inégalités sociales au détriment des inégalités de sexes. Comme l'opinion commune, il a tendance à surestimer l'égalité formelle entre femmes et hommes et à sous-estimer la persistance des inégalités et les discriminations sexuées. Or la domination masculine se perpétue selon des modalités toujours réinventées. La proclamation du principe d'égalité ne suffit pas à garantir l'égalité réelle entre les sexes. Des efforts colossaux restent donc à accomplir pour réduire l'écart entre le droit et le fait, surtout dans l'éducation. Faute d'y avoir réfléchi, l'introduction de la mixité scolaire il y a plus de 40 ans n'a pas produit les effets escomptés. La ségrégation sexuelle selon les filières (95 % de filles en tertiaire et 5 % en industriel) et les disciplines (scientifique et technique pour les garçons et littéraire pour les filles) reste la norme sans que personne ne s'en émeuve. Aussi devons-nous reconnaître la dimension sexiste de cette orientation générée par les préjugés des rôles dits « féminins » et « masculins » attribués aux disciplines et aux métiers afin de pouvoir agir contre la perpétuation de ces stéréotypes sexistes. Une éducation anti-sexiste et une formation forte sur les stéréotypes de genre permettent la construction d'identités personnelles affranchies du poids des normes sexistes. C'est dans ce seul cadre que la mixité scolaire parviendra à combattre, enfin et à la base, les inégalités sexuées. C'est aussi la tâche d'un syndicalisme enseignant, qui contribue à l'émancipation des personnes, de lutter contre le harcèlement sexiste et les stéréotypes de genre qu'ils visent les élèves ou le personnel.

C'est le rôle du syndicalisme de revendiquer une égalité salariale, y compris des retraites, un meilleur accès à la formation continue et aux promotions internes à égalité. Le travail parental incombant quasi exclusivement aux femmes, il appartient aussi au syndicat non seulement de réclamer une vraie politique d'accueil de la petite enfance mais aussi de l'instituer en son sein. Les jeunes mères -et jeunes pères - doivent pouvoir articuler vie syndicale et professionnelle et vie familiale. Le taux de syndicalisation des femmes dans l'enseignement est élevé mais chose curieuse plus on s'élève dans la hiérarchie de l'appareil syndical, plus le taux de féminisation

s'amoindrit. En conséquence, le syndicat doit se donner les moyens de permettre l'implication des femmes, comme celle des jeunes, à tous les niveaux de responsabilité. Les moyens existent : il faut les appliquer.

### III.3. Lutte contre l'homophobie

Nous ne pouvons accepter les insultes, quolibets et autres harcèlements à caractère homophobe aussi bien à l'encontre de nos élèves que vis-à-vis des personnels. Au congrès de Granville, nous avons exigé une éducation à la diversité et au respect des différences. Cette dimension de lutte contre l'homophobie doit être reprise dans la formation des personnels par le ministère mais aussi au sein de notre syndicat.

### III.4. Refus du contrôle social et des dérives sécuritaires

#### III.4.1. La vidéosurveillance

Le SNUEP-FSU refuse la vidéosurveillance qui banalise le contrôle social et la répression. Les chercheurs lors des États généraux de la sécurité à l'école, en avril 2010, ont parfaitement démontré l'inefficacité de la vidéosurveillance pour prôner une politique de prévention, ainsi qu'une réelle formation des personnels.

#### III.4.2. Xénophobie et stigmatisation

De la même façon, le SNUEP-FSU refuse une société de la surveillance, du soupçon, de la peur de l'autre, et toutes les dérives sécuritaires qui en découlent. La politique du « bouc émissaire » peut permettre de détourner l'attention de la crise, du chômage ou de la paupérisation de plus en plus importante, mais ne résout rien et met en danger la République. Stigmatiser un groupe, le présenter comme cause d'insécurité ou comme délinquant, vouloir lui appliquer des mesures d'exception, c'est mettre en cause la Constitution qui prône l'égalité devant la loi « sans distinction d'origine, de race ou de religion ».

#### III.4.3. Liberté d'expression et exercice des droits

La remise en cause de la liberté d'expression devient de plus en plus courante. L'année 2010 a vu une aggravation des atteintes aux droits de la presse, une augmentation des interpellations -tout particulièrement dans les manifestations, et souvent en direction des jeunes-, mais aussi une volonté de casser les mouvements avec une criminalisation de l'action syndicale et de fortes sanctions. Des atteintes au droit de grève ont été avérées lors des récents mouvements sociaux.

Le SNUEP-FSU condamne les menaces, ou condamnations des salarié-es et des syndicalistes dans le cadre de leurs luttes ou de l'exercice de leurs mandats syndicaux. Le SNUEP-FSU demande que la justice ne soit pas aux ordres du politique, qu'il n'y ait pas d'impunité policière et que la police se montre respectueuse des personnes et de leurs droits, une stricte séparation des pouvoirs.

### III.5. Inégalités sociales et scolaires

La politique n'a cessé de creuser les inégalités sociales, et donc scolaires. Pour en détourner le sens, le gouvernement met en avant un dogme libéral calqué sur la libre concurrence économique, qui prône la sélection méritocratique basée sur la « juste » concurrence entre les individus. Fleurissent alors les internats de la réussite, les bourses au mérite, la recherche d'élèves « méritants » dans les établissements

populaires pour les mettre avec les élites... Et par ailleurs, on supprime massivement des postes, on augmente le nombre d'élèves en cours, on supprime les dédoublements pour tous ces autres élèves, autant de mesures qui ne peuvent qu'accroître les abandons des plus fragiles. C'est aussi une façon de renvoyer la réussite ou l'échec à l'individu et à sa famille, niant toute responsabilité collective.

La composition sociale *de facto* des élèves de l'enseignement professionnel et leur orientation le plus souvent subie, les mettent inévitablement dans cette situation de culpabilisation lorsqu'ils sont en situation d'échec.

Ce n'est pas une politique de la méritocratie que nous voulons mais une politique qui s'attaque aux inégalités sociales, avec des valeurs d'égalité et de justice, pour que toutes et tous se sentent appartenir à la même société.

Ce n'est pas non plus en supprimant des postes, en nommant un « préfet des études » ou des personnels sur poste à profil que l'on mène une politique de prévention dans les écoles dites difficiles. Le SNUEP-FSU s'oppose à cette vision ultralibérale, tout particulièrement mise en œuvre dans le programme CLAIR. Il réclame des fonctionnaires formés, en nombre suffisant, et de vraies politiques éducatives et sociales.

### III.6. droits des personnes en situation d'handicap

Depuis 1984, une loi est supposée permettre aux handicapé-es d'exercer leur métier dans de bonnes conditions dans la FP et notamment dans l'Education Nationale. Cette loi prévoit des aménagements des postes de travail et des horaires pour les personnels concernés. Mais elle n'est, en fait, que très rarement appliquée, l'Etat et les collectivités locales se renvoyant la responsabilité du financement de ces aménagements. La loi du 1<sup>er</sup> février 2005 représente une nouvelle avancée mais des retards ont été pris en ce qui concerne l'accessibilité, l'emploi, les revenus. Le gouvernement doit mettre en place une politique réelle et pragmatique, notamment en ce qui concerne l'emploi et tout particulièrement dans les FP, où, jusqu'alors, on s'est souvent contenté de reconnaître, *a posteriori*, des situations de handicap à des personnels déjà recruté-es et en poste.

### III.7. Politique de l'immigration

Les politiques actuelles concernant l'immigration sont désastreuses à tous niveaux, les chiffres de demandes d'asile ont chuté de plus de 50 % en 7 ans ou encore les reconduites à la frontière sont organisées de façon massive et sans aucun respect des droits les plus élémentaires. L'été 2010 a vu les effets de cette politique atteindre l'innommable, les étrangers sont désignés ouvertement par le gouvernement comme une menace. Ces politiques incitent au racisme et à la xénophobie.

Dans ce contexte le SNUEP-FSU rappelle son attachement à la déclaration universelle des droits de l'Homme. Le SNUEP-FSU prend toute sa place dans le réseau RESF, devenu une force incontournable, qui rassemble des citoyen-nes qui luttent contre le sort fait aux enfants, élèves sans-papiers, mineurs isolé-es, jeunes majeurs étrangers. Le SNUEP-FSU demande aussi l'abrogation de la loi CESEDA (votée en 2006), des circulaires visant à imposer une immigration dite choisie et du délit de solidarité.

## THÈME 4 : Pour un syndicalisme rénové, outil de défense de la voie professionnelle et de ses personnels

*Quelle stratégie développer pour devenir le syndicat majoritaire de l'enseignement professionnel ?*

Pour le SNUEP-FSU, la recherche constante d'un équilibre entre la défense des personnels et l'ouverture sur les problèmes de société permet d'enrichir nos pratiques syndicales au quotidien. La lutte contre la réforme des retraites, contre la casse des services publics, contre le recul des droits et des libertés confirment cette orientation syndicale dans un contexte politique qui remet en cause les fondements même du contrat social établi sur les bases du programme du Conseil National de la Résistance, mis en œuvre dès 1946. Ainsi, les droits démocratiques individuels et collectifs sont menacés au quotidien avec le recul du paritarisme, l'autonomie des établissements, la valorisation de l'individuel par rapport au collectif (pacte de carrière), l'évolution libérale du contexte européen, la mondialisation, la financiarisation de l'économie, les délocalisations, le chômage de masse, la précarisation massive des emplois...

Le monde connaît aujourd'hui une crise à la fois économique, financière, sociale, écologique et sanitaire car, dans une économie mondialisée, le système capitaliste qui la régit se fonde sur la loi du profit maximum, générant inégalités et injustices sociales. Cette crise renforce l'urgence d'une profonde transformation sociale : le syndicalisme y a un rôle essentiel à jouer.

Dans ce cadre, quelle stratégie développer pour amener le SNUEP-FSU à peser dans les débats ? Comment devenir le syndicat majoritaire de l'enseignement professionnel ?

### I. QUEL SYNDICALISME POUR DEMAIN DANS L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ?

#### I.1. Des forces syndicales en France

##### I.1.1. Le mouvement syndical et la politique menée par le président de la République et son gouvernement

La politique actuelle du gouvernement Sarkozy se caractérise par des passages en force systématiques. Les « réformes » menées à très grande vitesse, sans négociation avec les organisations syndicales, transforment en profondeur le modèle social français, basé à l'origine sur des systèmes de solidarité. En effet, la volonté de privatiser et de marchandiser tous les services publics est une caractéristique prégnante dans toutes les contre-réformes et participe de l'idéologie libérale. La bataille autour de la question des retraites est là pour en témoigner. Si le gouvernement Sarkozy sait parfois, face à une opinion ou à une mobilisation majoritaire, faire mine de prendre en compte des rapports de forces, d'amorcer des reculs, d'intégrer certaines revendications syndicales *a minima*, il tempore et manœuvre systématiquement pour ne rien céder sur le fond de sa politique et au contraire accélère la mise en œuvre des réformes.

Malgré les très fortes mobilisations, cette « marche forcée » libérale a réussi à poursuivre ses saignées.

##### I.1.2. Le syndicalisme français : unité d'action, divisions et débats sur la stratégie

Les mobilisations unitaires importantes des mois de juin, septembre, octobre, novembre et décembre 2010 ont créé des cadres nouveaux en faveur des salarié-es mais, si les différences d'orientation sur la façon de

mener l'action et d'articuler actions et négociations ont pu être dépassées pour aboutir à des décisions communes (plate-forme revendicatives, initiatives...), elles n'ont pas permis de construire une dynamique suffisante pour réussir.

La recherche d'unité entre organisations, plébiscitée par les personnels, facteur de mobilisation, doit aussi être interrogée quant aux formes, niveaux, rythmes d'action et plates-formes qu'elle peut induire.

Le débat se poursuit entre syndicats, non seulement sur la stratégie à mettre en œuvre pour faire aboutir les revendications, mais aussi sur la conception du rôle du syndicalisme dans une logique de transformation sociale de la société favorisant la satisfaction des besoins sociaux et le renforcement des solidarités.

Les salarié-es font majoritairement confiance au mouvement syndical dont ils attendent de l'efficacité et des résultats. L'unité d'action est toujours un facteur de mobilisation importante dès lors que les revendications et les formes d'action proposées répondent à leurs attentes et qu'elles permettent une poursuite de l'action. Les derniers mois de 2010 ont été marqués par le développement de nouvelles formes d'actions au plan local qui visent notamment à attirer l'attention des médias et à gagner un large soutien de l'opinion.

Pour empêcher des reculs, voire acquérir des droits significatifs, les attentes des salarié-es doivent être marquées par des mouvements largement unitaires, fondés sur des revendications clairement exprimées.

L'attachement des salarié-es à la recherche de l'unité s'appuie sur un souci de convergences mais aussi d'émergence des questions propres à leurs secteurs. Il ne faut pas en occulter les difficultés et notamment celles de la maintenir avec une plate-forme claire et autour de modalités permettant de rassembler et d'engranger des résultats. Elle n'a évidemment de sens que si elle se donne ces objectifs. Elle nécessite de travailler les articulations entre mouvements sectoriels et configurations plus larges.

Dans le même temps, il faut développer un travail d'explications et de conviction tant sur les revendications choisies que sur les modalités d'action décidées. Il doit se faire en direction des salarié-es concerné-es mais aussi des usager-es et des citoyen-nes, y compris en s'adressant aux associations et aux organisations politiques en menant le débat d'idées et en cherchant à construire des alternatives.

Le souci de l'unité d'action ne saurait cependant se traduire par la paralysie du mouvement. Et, dès lors que les conditions en sont réunies, la FSU et ses syndicats ne sauraient s'interdire soit de prendre seule ses responsabilités, soit d'être partie prenante de configurations réduites sur des revendications affirmées et une stratégie plus déterminées sans exclure *a priori* des formes d'actions et en ayant le souci de renforcer la dynamique de mobilisation.

**I.1.3. L'ampleur des attaques contre notre modèle social**, les attentes des salarié-es encore accrues dans le contexte de crise amènent toutes les organisations syndicales françaises aujourd'hui à se poser les questions de formes nouvelles de travail commun, d'unité voire de l'unification de leurs forces pour un syndicalisme plus efficace. Dans ce cadre, l'hypothèse d'une extension du champ de syndicalisation de la FSU qui se transformerait en confédération

a été régulièrement rejetée par nos congrès ; elle n'est plus d'actualité.

Aujourd'hui, le SNUEP-FSU doit poursuivre le mandat de rechercher des formes d'unité syndicale les plus larges, rappelant son objectif d'unification, à terme, du mouvement syndical, et a pris des initiatives dans ce sens, posant de fait la question d'un dépassement de l'autonomie.

Le SNUEP-FSU s'engage dans une dynamique sur la base d'objectifs clairs : il s'agit de contribuer, dans le respect de l'indépendance syndicale, au développement d'un syndicalisme de lutte de masse et de transformation sociale progressiste, à vocation majoritaire, et de donner une impulsion nouvelle à la syndicalisation dans tous les secteurs.

Il entend contribuer activement à construire un nouvel outil syndical en faisant participer les syndiqué-es à tous les débats et à toutes les phases de cette construction. Ceux-ci doivent pouvoir à chaque étape, être informé-es, débattre et exprimer leur position afin d'être acteur-actrices de l'ensemble de ces débats et des choix qui pourraient en découler à terme.

#### I.1.4. L'état des forces syndicales

Taux de syndicalisation faible et éparpillement marquent le syndicalisme dans notre pays. Il peut afficher cependant une forte capacité mobilisatrice, comme en témoigne les mobilisations sur les retraites de 2010. Globalement pour les trois versants de la FP, où le taux de participation est aussi fort que celui des élections CE/DP, la FSU (11,5 %) arrive en 4<sup>e</sup> position derrière Cgt, Cfdt et Fo. Mais que ce soit dans l'un ou l'autre secteur, l'audience du 1<sup>er</sup> syndicat ne dépasse pas les 25 %.

#### I.2. L'état des forces syndicales dans l'éducation

Depuis de nombreuses années le mouvement syndical, en France, que ce soit dans le privé ou la FP, subit une forte érosion en terme de syndicalisation. Si pendant quelques années, le monde enseignant semblait épargné, force est de constater que ce n'est plus le cas aujourd'hui.

#### I.3. L'état des forces syndicales dans l'EP : vers de nouveaux horizons ?

Les premiers effets de la loi sur le dialogue social dans la FP se font déjà sentir. Nous assistons depuis quelques mois à des bouleversements dans le paysage syndical de l'enseignement professionnel. Cette loi va inévitablement confronter notre syndicat aux questions de rapprochement, de recomposition... Ainsi Action et Démocratie venu d'une nouvelle scission du snetaa s'inscrit dans le paysage déjà bien fragmenté du syndicalisme en lycée professionnel ; le snetaa-eil a rejoint FO pour devenir le snetaa-FO ; la CGT Educ'action a écrit à tous les syndicats enseignants pour « ouvrir des discussions, avec toutes les organisations syndicales qui le souhaitent, sur les questions d'unité et d'unification syndicales ». Le syndicalisme dans l'enseignement professionnel souffre de plusieurs difficultés : taux de syndicalisation faible, morcellement syndical, capacité de mobilisation réduite. Les « dérives » financières de certains syndicats, notamment du snetaa, son soutien au gouvernement pour la mise en place de la réforme du Bac Pro 3ans, et la nouvelle

scission intervenue en son sein, peuvent entraîner un désabusement certain chez un grand nombre de collègues et le départ d'un nombre non négligeable de syndiqué-es. L'exclusion d'un certain nombre de ses cadres, du fait de leur dénonciation des pratiques de la direction mais aussi de sa ligne syndicale, et la création par ces derniers d'un nouveau syndicat de l'enseignement professionnel, « Action et Démocratie », posent la question de la stratégie à mettre en œuvre pour regrouper les PLP, et tout particulièrement les jeunes, autour du SNUEP-FSU.

Autour de ces changements, la question de l'avenir du syndicalisme dans l'enseignement professionnel est posée. Et tout d'abord du syndicalisme que nous voulons et des stratégies à mettre en œuvre pour y parvenir. Le SNUEP-FSU propose un syndicalisme qui lie la défense des intérêts des personnels de l'enseignement professionnel et leurs revendications, à la question de la transformation sociale et de ses problématiques attachées. Nous défendons un syndicalisme démocratique, de masse, de progrès, de propositions et de luttes. Nous promouvons la défense des droits et des intérêts des femmes et luttons contre toutes les discriminations.

Le SNUEP-FSU ne se reconnaît pas dans un syndicalisme uniquement centré autour de la défense du métier, qui se satisfait de négociations à la marge, en accompagnant les « réformes » ministérielles, coupé du mouvement social.

C'est en respectant cette orientation syndicale que doit se poser la question du rapprochement syndical et plus largement de la recomposition syndicale dans l'EP.

L'enjeu du syndicalisme dans l'enseignement professionnel aujourd'hui ne saurait se réduire à rebâtir la force qui serait majoritaire dans son champ. Il réside bien au contraire dans la construction, tou-tes ensemble au plus près de la profession d'un syndicalisme suffisamment fort et combatif pour porter les revendications des collègues et être à la hauteur des batailles et des enjeux sociaux présents et à venir.

Le U de notre sigle a un sens : la vocation Unitaire de notre syndicat doit nous permettre de rassembler le plus largement possible la profession. Le SNUEP-FSU peut et doit être le syndicat qui, de par sa vocation unitaire, inscrite dans ses statuts, œuvre avec ses militants à cette nécessaire recomposition afin de construire un syndicat spécifique de l'enseignement professionnel dans la 1<sup>ère</sup> fédération de l'EN.

Le SNUEP-FSU a beaucoup plus à offrir : sa spécificité, ses mandats pour la défense de la voie pro (et qui n'ont jamais été trahis), ses pratiques démocratiques validées par ses instances, son adhésion aux valeurs défendues par la FSU (1<sup>ère</sup> fédération de l'éducation et aussi de la FP d'Etat).

Le SNUEP-FSU doit faire valoir ce qui fait sa force aujourd'hui : la défense de l'enseignement professionnel public et laïque dans l'intérêt des élèves et des familles, et notamment le combat mené contre la généralisation du Bac Pro 3 ans et la casse de la voie professionnelle. Le SNUEP-FSU a toujours eu une position ferme et déterminée pour la défense de la voie pro en s'opposant à l'apprentissage mais aussi au lycée des métiers. Cette démarche est un vecteur de rassemblement aujourd'hui nécessaire vu les attaques que nous subissons.

Le SNUEP-FSU, sur la base de ses mandats, de ses statuts et de son ancrage dans la FSU, doit construire pour tous les PLP un syndicat fort et majoritaire, accueillant tou-tes les militant-es et les adhérent-es d'autres organisations qui souhaitent le rejoindre, sur la base de nos valeurs et de

nos mandats, pour éviter un nouvel émiettement du paysage syndical dans les LP, SEP, SEGPA, EREA.

Le congrès du SNUEP-FSU est l'occasion pour tou-tes ces militant-es qui nous auront rejoint de participer aux débats sur l'élaboration de nos nouveaux mandats.

Cet apport de nouvelles et nouveaux adhérent-es et militant-es permettra de renforcer notre activité, en travaillant ensemble à poursuivre le développement d'un outil syndical efficace consolidant le SNUEP-FSU, tant dans un cadre académique que dans un cadre fédéral, au sein des instances (CTP, CDEN, CHS, etc.).

## II. LE SNUEP ET LA FSU DEPUIS GRANVILLE

Le congrès de Granville de 2008 avait décidé que le SNUEP prenne pleinement sa place dans les instances fédérales à tous les niveaux et participe activement aux délégations et aux commissions. Cette ambition fédérale a pu être menée partiellement grâce à l'investissement militant des secteurs du national, mais aussi grâce à celui des sections académiques.

Durant ces 2,5 ans, le SNUEP-FSU national a été de plus en plus régulièrement associé aux travaux de la FSU.

Le SNUEP-FSU a développé un travail sérieux et noué de nombreux contacts tout particulièrement avec les syndicats du 2<sup>nd</sup> degré de la FSU (SNES et SNEP). Il a été sollicité régulièrement sur des sujets ou des dossiers (mastérisation, accompagnement personnalisé, CPC, violence scolaire, corpo, etc.).

Le SNUEP-FSU a également investi les secteurs de la FSU, les Collectifs d'animation (éduc, femmes, orga, etc.), FDE, FPQE, CSE, CSFP... mais aussi plénières et commissions en CDFN. Sa présence régulière aux BDFN est aussi un élément de son travail actif dans la fédération.

Dans la mesure de ses moyens, le SNUEP-FSU s'investit aux niveaux départemental, académique et régional dans ses champs que sont la formation et l'enseignement professionnels et porte également son effort sur des compétences plus larges en associant son travail de réflexion avec celui des autres syndicats de la FSU.

Le SNUEP-FSU a également participé de plus en plus souvent à des colloques organisés dans un cadre intersyndical ou fédéral, à des rencontres, à des initiatives nationales et départementales, et à des audiences syndicales et ministérielles.

L'année 2009-2010 a été marquée par la préparation et la participation du SNUEP-FSU au congrès de la FSU à Lille en février 2010. Ce travail a commencé dès le mois de juillet 2009 et s'est poursuivi jusqu'à la fin du Congrès. Les secteurs du SNUEP-FSU ont été associés à la rédaction du texte des thèmes : ils ont participé aux réunions de travail pilotées par les Collectifs d'animation de la FSU.

Cette implication plus forte au niveau fédéral a engendré un accroissement du travail à réaliser, et la participation à un nombre plus important de réunions, d'audiences... avec un nombre de militant-es restreint-es. Les secteurs doivent être étoffés, dans la mesure du possible, avec des personnes qui peuvent s'y investir régulièrement pour poursuivre le travail fédéral ainsi entamé.

## III. SYNDICALISATION

Le SNUEP-FSU est la 3<sup>ème</sup> force syndicale dans l'enseignement professionnel public. Cette place doit pouvoir être consolidée et améliorée. La défense des personnels

associée aux questions sociales sont des orientations, des choix politiques qui ne peuvent que favoriser la promotion du SNUEP. Pour la développer, il paraît nécessaire de mettre l'accent sur certaines catégories dont le statut rend difficile l'implication dans le syndicat : les précaires, les stagiaires... Pour fidéliser les nouveaux syndiqué-es, il est indispensable de mettre en place des formations (régionales, nationales et fédérales) initiale sur nos valeurs et nos mandats et de diffuser la documentation nécessaire (mémento du secrétaire local, par exemple). L'entrée dans le syndicalisme doit se diversifier :

- l'aspect corporatif reste d'actualité avec la défense des carrières, avec les mutations. Le paritarisme se dégrade, et tout en augmentant notre représentativité dans toutes les instances paritaires, il faut lutter contre cette dérive. Un syndicalisme de lutte et de solidarité doit être consolidé pour faire face à un pouvoir décentralisé croissant des chefs d'établissement, qui imposent de plus en plus aux enseignant-es des tâches hors cadre d'enseignement.
- le métier doit être au centre de nos préoccupations avec les conditions de travail, la précarité et la prise en compte des collègues en difficulté. La mission 1<sup>ère</sup> de l'enseignant est la transmission des savoirs fondamentaux qui permet à l'élève de s'émanciper et d'assurer pleinement son esprit critique, s'adapter à notre société présente et future, favoriser l'épanouissement personnel, à travers des valeurs humanistes à caractère universel essentielles.
- l'aspect sociétal, les discriminations, les droits des êtres humains, l'exposition de l'école au lobby libéral concernent directement l'enseignement professionnel, ses personnels et ses élèves.
- la globalisation de ces approches peut fidéliser les syndiqués en contribuant à une démarche militante et à une vision européenne ou mondialiste de propositions

## IV. POUR UN SYNDICAT PLUS EFFICACE, POUR UN SYNDICALISME D'AVENIR

Les personnels ont perdu la confiance qu'ils pouvaient accorder aux structures syndicales du fait de leurs différentes trahisons en 2000 (lycée des métiers) puis en 2008 (Bac Pro 3 ans).

« La rénovation du dialogue social dans la fonction publique » a amené le SNUEP-FSU à réfléchir à nouveau au syndicalisme qu'il entend porter. Les scissions fédérales, les conflits internes puis les approches et divergences apparues à la suite des récents mouvements sociaux nous incitent à **lancer un appel à tous les personnels de l'enseignement professionnel à rejoindre massivement le SNUEP-FSU.**

### IV.1. Au niveau académique

En l'absence de syndiqué-es dans les établissements, le SNUEP doit s'appuyer sur les réseaux des autres syndicats de la FSU : SNEP, SNES, SNUipp, etc.

### IV.2. Au niveau régional

Le SNUEP doit s'associer pleinement aux CFR FSU afin de peser sur les décisions des conseils départementaux et régionaux en matière de formation professionnelle notamment par rapport à l'apprentissage mais aussi pour obtenir les informations générées des statistiques régionales. Le SNUEP-FSU doit prendre toute sa place dans les CCREFP et les groupes de travail associés.

### IV.3. Au niveau fédéral

Le Congrès demande que la FSU nationale incite ses sections départementales à travailler le plus étroitement possible avec le SNUEP-FSU, pour œuvrer à la promotion et à la défense de l'enseignement professionnel public.

### IV.4. Rajunissement et féminisation

Les jeunes semblent moins s'intéresser à la vie syndicale et sont trop peu nombreux en tant que militants. Les femmes sont largement sous-représentées dans les instances syndicales alors qu'elles constituent plus de la moitié des adhérent-es.

Pour consolider les motivations militantes, le SNUEP-FSU doit :

- favoriser à tous les niveaux de l'organisation des rencontres où ces dernier-es pourraient s'exprimer et être entendu-es ;
- proposer, aux stagiaires en particulier, des stages relatifs à l'histoire des conquêtes sociales et du syndicalisme ;
- les impliquer dans la vie syndicale de l'organisation à tous les niveaux de ses instances ;
- développer la communication et les consultations avec les personnels, en particulier sur le plan pédagogique et s'attacher à reconstruire des pratiques de débats et d'action collective ;
- mettre en œuvre les moyens adéquats pour que - conjointement aux mandats corporatifs nécessaires à la défense ainsi qu'au développement de la formation professionnelle initiale publique - ils/elles s'impliquent dans le mouvement social tant au niveau national qu'international ;
- garantir à ses adhérent-es les conditions de pluralisme et d'indépendance syndicale face aux forces politiques ;
- impulser une dynamique d'unité afin, à terme, de réduire l'émiettement syndical et créer les conditions favorables pour un regroupement d'un grand nombre de structures syndicales de la formation professionnelle initiale publique dans un syndicat national unitaire au sein de la FSU.

### IV.5. International

Au sein de la FSU, l'activité internationale est une donnée de notre syndicalisme à l'instar des autres organisations françaises. La mondialisation néolibérale et, *a fortiori*, le contexte de crise économique, sociale, climatique mondiale actuel, renforcent la nécessité d'inscrire l'action du SNUEP au sein de la FSU au plan européen et international, pour construire des alliances avec des mouvements citoyens progressistes et amplifier le développement des rapports de la FSU avec les autres organisations syndicales au plan international.

#### IV.5.1. L'international peut constituer un apport indispensable et un champ d'action nécessaire pour le SNUEP-FSU.

La dernière période a vu une évolution du syndicalisme international vers une dynamique plus revendicative même si elle n'est pas encore à la hauteur des enjeux. La CES a organisé plusieurs euromanifestations en faveur de l'emploi et du pouvoir d'achat. La FSU et ses syndicats ont été partie prenante de campagnes de la CES comme celle en faveur des services publics.

Le SNUEP-FSU doit s'efforcer de prendre davantage part aux initiatives existantes dans le cadre des différentes organisations européennes et internationales (comme le FSE, FSM et/ou la MMF etc.), et dans le cadre des mouvements sociaux mondiaux, pour travailler à la convergence des luttes.

**IV.5.2.** Le SNUEP, avec la FSU, doit s'engager à l'international pour développer des solidarités et des partenariats entre les syndicats. Pour ce qui est des forums sociaux, le SNUEP-FSU a gagné par son implication sa reconnaissance dans la FSU lors d'actions internationales comme dans les forums sociaux, notamment en Europe. Il est à noter la présence du SNUEP-FSU au forum social d'Istanbul en 2010, qui a permis de porter ses mandats, notamment sur les questions relatives à l'enseignement professionnel. Il est donc important que le SNUEP-FSU continue à investir avec la FSU ces lieux de rencontre. La participation du SNUEP-FSU à la marche mondiale des femmes en 2010 est également un élément de l'implication du syndicat dans la fédération pour sa représentation à l'international.

### IV.5.3. Affiliations internationales

#### IV.5.3.1. Adhésion du SNUEP-FSU à l'Internationale de l'Éducation

Pour porter ses mandats, le SNUEP-FSU doit prendre toute sa place dans l'Internationale de l'Éducation avec les autres syndicats de la FSU (SNES, SNEP, SNCS et SNUipp). L'adhésion à l'Internationale de l'Éducation permettrait au SNUEP-FSU de participer à ses instances européennes et mondiales, afin de confronter ses orientations à celles d'autres organisations d'enseignants et d'éducateurs, et de s'informer sur l'ensemble des politiques européennes et les problématiques mondiales. Cette adhésion a un coût (2 euros environ par adhérent) et elle doit être discutée et votée dans les congrès académiques.

#### IV.5.3.2. Adhésion de la FSU à la CES

Le SNUEP-FSU doit se prononcer sur l'affiliation de la FSU à la Confédération européenne des syndicats.

Depuis sa création, en 1973, la CES a rarement agi comme un contre-pouvoir et construit des confrontations avec les institutions de l'UE. Alors que les politiques de celles-ci sont marquées par la concurrence, la flexibilité, la dérégulation, les privatisations, la CES s'est le plus souvent contentée de déplorer ces logiques et d'organiser des actions isolées dans le temps et au mot d'ordre large, sans enclencher de rapport de force.

*Ce manque de combativité résulte tout d'abord des affiliés qui s'impliquent peu dans les journées de mobilisation européenne.*

*La CES a un rôle d'interlocuteur social au niveau européen et de nombreux accords européens ont été signés sur la protection des travailleurs de différentes branches.*

*Néanmoins il y a le poids sur la CES d'un « dialogue social » orchestré par une Commission européenne omniprésente dans les réunions dont elle fixe le plus souvent les thèmes.*

*Ces dernières années, ce dialogue a souvent été dévoyé par les institutions européennes et la CES s'est elle-même interrogée sur sa stratégie. Le syndicalisme « traditionnel » ne peut efficacement poursuivre son agenda de dialogue social que si les rapports de force sur le terrain arrivent à peser suffisamment sur les discussions.*

La CES rassemble des organisations syndicales très diverses : le poids des syndicats à l'intérieur de la CES est très inégal. Les gros contributeurs, les syndicats réformistes allemands, scandinaves, britanniques, occupent une place centrale. Ces syndicats, de par leurs modalités de fonctionnement, s'inscrivent dans des modèles privilégiant la négociation et la recherche de compromis,

mais sans exclure l'usage de la grève, comme en Allemagne (malgré un droit de grève très limité), ou encore en Grande-Bretagne avec une certaine remobilisation en cours. Le modèle de la négociation et du compromis est très présent dans la CES et les décisions se prennent au consensus.

Le paysage syndical européen est en train d'évoluer : avec la manifestation du 29 Septembre 2010 - *la plus grande mobilisation en Europe de toute l'histoire de la CES*, la CES commence à assumer le rôle qu'on a longtemps attendu d'elle, à savoir coordonner et faire converger les luttes nationales au niveau européen et proposer des alternatives en matière de politique sociale, économique et environnementale.

Se pose la question pour la FSU de rejoindre ou non la CES, seul grand regroupement de directions syndicales européens (82 de 36 pays + 12 fédérations sectorielles). Ce serait évidemment dans une perspective dynamique de construction d'un rapport de forces suffisant pour peser sur nos gouvernements respectifs et œuvrer tous ensemble à une autre Europe, sociale, démocratique et respectueuse de l'environnement.

La FSU travaille avec des syndicats européens dans les forums sociaux : la reconnaissance de la FSU s'est faite au niveau international lors des forums sociaux. Ces forums permettent un travail en commun avec les syndicats et les mouvements associatifs. Avec la crise il est urgent de construire ce genre de partenariats qui part de la base des militants (comme l'Internationale de l'Éducation).

L'entrée de la FSU dans la CES pourrait permettre de faire jouer à celle-ci un rôle plus important dans le domaine de l'éducation et permettre d'avoir une action interprofessionnelle incluant les salarié-es de l'éducation. Ainsi la FSU pourrait essayer de dynamiser la CES sur toutes les actions en rapport avec l'éducation.

L'adhésion de la FSU à la CES offrirait l'opportunité de travailler davantage avec les organisations syndicales que nous côtoyons dans les forums sociaux, dans les divers réseaux et collectifs qui émergent, et pourrait renforcer la capacité de la FSU et de ses syndicats à travailler le nécessaire lien entre l'altermondialisation et le syndicalisme européen, et la prise en compte par ce dernier des revendications que nous y exprimons pour un autre monde. L'adhésion de la FSU à la CES ne peut donc s'envisager qu'avec l'objectif de la faire évoluer avec des syndicats qui nous sont proches et avec lesquels nous souhaitons également engager des partenariats, comme la CGIL, Unison, Verdi, etc. qui sont à la fois combattifs sur le terrain, actifs au sein de la CES et investis dans les forums sociaux.

Le contexte actuel appelle un engagement renforcé de la FSU au plan européen. Pour cela il faut certes poursuivre le travail de relations, de coordination avec les ONG et le mouvement altermondialiste (réseaux transnationaux divers, Forums sociaux, Attac, etc.). Mais est-il suffisant pour déployer les actions internationales et européennes de la FSU, en vue de renforcer notre conception d'un syndicalisme de lutte et de transformation sociale aux côtés de forces syndicales déterminées à y œuvrer ? L'altermondialisme est-il en mesure d'assurer à la FSU une existence et une visibilité syndicales à l'échelle européenne ?

A côté de l'approche forum de notre fédération se pose aujourd'hui la question de demander ou non l'adhésion de la FSU à la CES. Investir pleinement le terrain de luttes et de débats qu'est l'Europe est l'objectif de la FSU.