

38 POU.R

l'éducation, l'enseignement, la recherche, la culture

Bulletin n°115 de juin 2022 - Prix : 0,50€ (abonn. 2,5 €)

GRENOBLE CTC

P4

LA POSTE
DISPENSE DE TIMBRAGE

DÉPOSÉ 17/06/2022

Bulletin trimestriel - Section de l'Isère de la Fédération Syndicale Unitaire

FSU-ISÈRE ■ Bourse du Travail ■ 32, av. de l'Europe ■ 38030 GRENOBLE CEDEX 2

Éditorial



À l'heure où j'écris ces lignes, nous ne connaissons pas encore les résultats des élections législatives.

Sera-t-il donné un nouveau mandat à la majorité présidentielle qui a porté de nombreuses réformes que nous avons combattues avec opiniâtreté ? Majorité dont les priorités ne semblent pas être de faire face aux nombreuses crises que nous traversons. Au contraire, elle semble déterminée à poursuivre sa politique de casse et de répression sociale, de destruction des services publics et des statuts des personnels.

Au contraire, nous pouvons espérer voir une politique plus à l'écoute de nos revendications être mise en œuvre. Cet espoir va-t-il se réaliser ?

Si nous avons une certitude, c'est que quel que soit le résultat de ces élections, il faudra se battre y compris par la grève et la manifestation pour défendre nos conquêtes sociales ou pour en obtenir de nouvelles. Il va falloir se battre, car c'est un immense effort de reconstruction qui est nécessaire et les forces réactionnaires ne céderont que face à une forte pression sociale. Un immense effort, tant les conditions d'exercice et le peu d'attractivité de nos métiers posent problème. En témoigne le manque de candidats aux concours que certaines académies cherchent à compenser en se lançant dans des opérations de recrutement de contractuel-les sous la forme de « job dating ».

Un immense effort à contre-courant de l'extrême droite et ses idées qui ont obtenu des scores sans précédents aux élections présidentielles. Le dernier congrès de la FSU 38 a validé notre participation à un comité local de VISA (Vigilance et Initiatives Syndicales Antifasciste) qui a mené une première action en tenant un stand à l'issue de la manifestation du 1^{er} mai.

Ce 38Pour consacre une part importante à l'analyse de la politique de la région AURA, en lien avec l'enseignement professionnel. Le Comité Délibératif Fédéral Départemental du 9 juin s'en est emparé afin de bien discerner quels rouages, au nom de la « territorialisation », sont mis en place par la Région dans tous les domaines (formation, emploi, culture etc.) et, surtout, pour réfléchir aux réponses que la FSU devra apporter.

Il me reste à nous souhaiter par avance d'excellentes vacances qui nous permettent d'être en pleine forme pour une rentrée combative.

Serge Paillard

Sommaire

- *Éditorial* p 1
- *Politique régionale* p 2
- *Impact des politiques sur l'enseignement professionnel* p 3-4
- *CIO, Psy EN, où en est-on ?* p 5
- *Élections professionnelles 2022* p 6



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

Région Auvergne-Rhône-Alpes : *On entend la Présidence venir de loin avec ses gros sabots ...*

Depuis la fin de l'année 2021, l'accumulation de décisions prises par la Région AURA nécessite que l'on s'arrête sur les politiques à l'œuvre afin de comprendre ce qui se dessine. En effet, requinqué par sa réélection à la tête de l'exécutif régional (55,2 % des voix), Laurent Wauquiez se sent pousser des ailes et met en place sa « politique de préférence régionale ». Inventaire non-exhaustif ...

Politique de l'emploi : ce n'est un secret pour personne, la Région et le MEDEF sont main dans la main. Selon le MEDEF, 77 % des métiers sont en tension sur la Région. Il faut donc former des salarié-es qui correspondent aux aspirations du MEDEF. Un seul mot d'ordre : approche par compétences et développement des événements entre École et entreprise, notamment via les Campus des métiers (« établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur construits autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à un enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises¹. »). Il s'agit de rendre visible l'offre de formation avec l'adaptabilité immédiate de la main d'œuvre. Tous les moyens sont bons, surtout celui de la formation par alternance (entre 2018-2020 : +53 % en AURA par rapport aux autres régions de France) ; mais aussi celui du développement des « groupements d'employeurs » qui réunissent des associations et des organismes privés qui aident chômeur-ses et personnes qualifiées à retrouver un emploi².

Politique de formation : Concernant la formation par alternance des jeunes et du devenir de l'enseignement professionnel, lire l'article ci-après. À cela, ajoutons qu'il ne faut pas négliger toutes les dérives que peut amener le numérique. Ainsi, alors que le pays manque de personnels dans les carrières sanitaires et sociales, notamment en milieu rural, des formations hybrides sont en train d'être déployées en AURA. Cela ne manque pas de sel lorsqu'on connaît les difficultés à se connecter à Internet ou à se déplacer sur des distances importantes pour rejoindre le lieu de formation en présentiel... Mais, « qui le veut, le peut », n'est-ce pas ?...

Politique culturelle : Réorientation des subventions vers « les territoires les plus éloignés de l'offre culturelle » (dixit la Région). De fait, il s'agit de coupes sombres dans les budgets des métropoles de Lyon (2 millions d'€) et de Grenoble

(0,54 millions d'€). Que ces métropoles soient dirigées par deux maires écologistes n'est peut-être pas étranger à cette réorientation. Mais la culture est dans le viseur aussi en ce qui concerne les lycées. En avril 2022, les thématiques de la « Politique régionale d'accompagnement des actions éducatives collectives dans les lycées » changent sans préavis. Voici les établissements scolaires contraints, pour toucher des subventions, de monter des projets autour de quatre intitulés évocateurs : « Fier de notre identité régionale, mémoire et patrimoine », « Volonté d'entreprendre », « Valeurs de la République », « Sport » et en constatant la disparition du volet « Éducation à la culture ». Les établissements ont découvert ce virage à 180° au moment où ils formulaient leurs demandes d'accompagnement par la Région. Face à la mobilisation des collègues, des CA des établissements, de la FSU AURA (courrier à L. Wauquiez), il semble que la Région ait rajouté, un mois plus tard et en dernière minute, les dispositifs culturels qui avaient fait leur preuve !

Politique pour la jeunesse : toujours plus fort... Pour résumer, la Région inscrit sa politique sous la bannière « *pour défendre notre identité et nos valeurs* » et dans lequel elle entend généraliser la suppression des aides aux bénéficiaires. Autrement dit, « Pas un euro d'argent de la Région à des structures ou individus ne respectant pas les valeurs de notre pays. ». Ainsi en va-t-il des transports scolaires (nouvelle compétence de la Région) dont le nouveau règlement instaurerait un régime de sanctions basé sur la conditionnalité des aides ; ou bien de la suspension des bourses régionales des étudiants de Science Po Grenoble, sous prétexte de dérives « islamo-gauchistes » au sein de l'institution ; et encore, la suppression des aides aux bénéficiaires du Pass'Région, aux lycéen-nes, apprenti-es et étudiant-es, aux jeunes en recherche de formation qui ne « respecte[raie]nt pas les règles ». En défendant auprès des lycéen-nes leurs « devoirs » de citoyen-nes plutôt que leurs « droits », la Région AURA cherche bien à mettre la jeunesse au pas.

Bien évidemment, toutes ces décisions sont prises à l'emporte-pièce, sans concertation (qui en doutait ?) et les partenaires sociaux seraient priés de les valider le petit doigt sur la couture du pantalon ... Ce ne fut pas le cas pour le règlement des transports scolaires qui a fait l'unanimité contre lui dans les différents Conseils départementaux de l'Éducation nationale (CDEN).

¹ <https://www.education.gouv.fr/les-campus-des-metiers-et-des-qualifications-5075>

² En 2019, il existait 157 organismes privés de formations ; en 2022, ce chiffre est passé à 242 ...

Historique des impacts des politiques nationales et régionales sur l'enseignement professionnel.

Pour comprendre la globalité des réformes successives de la voie professionnelle, il faut remonter en 2009 avec la fin du baccalauréat professionnel en quatre ans et son alignement sur les voies générale et technologique. Cette réforme permet, après la classe de troisième, l'accès à un cursus en trois ans avec des passerelles permettant une réorientation en CAP en fin de seconde ou une réorientation vers une première technologique en fin de première où le passage d'une certification intermédiaire (CAP ou BEP rénové) permet de valider les compétences professionnelles acquises au bout de deux ans. Cette réforme instaure « l'aide individualisée » capable de répondre à toutes les difficultés des jeunes... L'abaissement mécanique de l'âge des jeunes entrant en seconde professionnelle est la conséquence directe de cette réforme. La naissance du bac pro trois ans inaugure ainsi la marche vers le monde « libéral » et ses conséquences pour l'enseignement professionnel initial sous statut scolaire.

À cette première attaque d'envergure, s'ajoute, en 2014, la réforme de la taxe d'apprentissage. Les lycées professionnels voient leur dotation amputée une première fois. Cette réforme correspond au transfert à la Région « de la politique d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ». Dès lors, l'objectif poursuivi est l'augmentation du nombre d'apprentis en favorisant les CFA. La réforme de la taxe d'apprentissage, qui diminue le financement des établissements, est restée la constante principale au cours des réformes successives qui suivront.

2018, loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » :

La libéralisation de l'offre de formation est bel et bien centrale dans le volet apprentissage de cette loi. Le pilotage de l'apprentissage est désormais dévolu aux branches professionnelles qui peuvent ouvrir des formations où bon leur semble, même si un lycée professionnel dispense des formations identiques à proximité. Les filières insérantes présentes dans nos établissements risquent fort d'être concurrencées. Cette même loi acte la fin du BEP et de la validation intermédiaire qui sont remplacées par une attestation de compétences délivrée à la fin de la première par un organisme privé !

2021, la réforme dite « TVP » (transformation de la voie professionnelle) n'a d'autre objectif que de

mettre en concurrence (forcément déloyale) la formation initiale sous statut scolaire et l'apprentissage.

La TVP se décline en 12 points clés, nous en présentons les plus saillants :

- **Création de campus des métiers** qui regroupent des lycées généraux, professionnels et technologiques. Ils se veulent des « campus d'excellence ». Cependant, la voie professionnelle reste toujours une voie de relégation malgré les multiples plans prétendant la « revaloriser ». Si l'on sait qu'elle ne pourra jamais être une voie d'excellence sans un vaste plan de revalorisation des métiers auxquels elle prépare, certains dispositifs peuvent et doivent néanmoins être revus et améliorés. C'est notamment le cas des pratiques d'orientation et des dispositifs d'affectation. Ce sont les jeunes aux résultats scolaires les plus fragiles qui sont orientés vers la voie professionnelle. La création ou le renforcement des « Harwards du pro », supposés préparer à des parcours d'excellence, ne concernera qu'une infime partie des 700 000 jeunes scolarisés dans la voie professionnelle. L'objectif du ministère est d'y attirer des jeunes qui se destinaient à la voie technologique et non d'améliorer ni de sécuriser le parcours scolaire de tous les jeunes.

- **Imposer l'apprentissage dans tous les LP.** Cela est présenté comme un « partenariat renouvelé avec les entreprises pour favoriser l'insertion des jeunes » en développant le mixage des parcours afin de permettre aux jeunes de partir en apprentissage à n'importe quel moment de leur formation. L'apprentissage est, de fait (ou quasi !) imposé aux établissements en particulier à ceux qui possèdent le label « lycée des métiers ». Les différents statuts des jeunes et les risques liés aux ruptures de contrat d'apprentissage sont générateurs de problèmes pédagogiques. Le mixage de publics si différents n'est évidemment pas sans conséquences pour les enseignant-es. En effet, le temps de formation n'étant pas le même, on peut craindre une remise en cause du statut avec une volonté de tendre vers une annualisation du temps de travail. Les conditions de travail s'en trouvent dégradées avec une progression différente suivant les élèves.

Si les cartes des formations doivent s'élaborer régionalement, elles doivent impérativement tenir compte de critères et d'éléments nationaux. Les perspectives sur l'emploi doivent contraindre les Régions et les rectorats dans leurs choix, peu

importe les besoins en investissement. Les ouvertures de formations sur les métiers en tension ne doivent pas relever uniquement de l'apprentissage ! Un équilibre doit être imposé pour que les lycées professionnels proposent aux jeunes des formations dans lesquelles ils, elles souhaitent s'investir.

- **La décision de communiquer les taux d'insertion professionnelle** est présentée comme un outil « pour éclairer le choix des familles ». En réalité, elle n'est pas une solution aux questions de l'orientation. Cette unique communication est malhonnête car elle cache d'autres données importantes. Ainsi, les taux d'abandon et de poursuite d'études en fonction de la voie doivent aussi être rendus publics, sans biais.

- **Un regroupement en famille de métiers en seconde**

En seconde, les jeunes choisissent une famille de métiers et peaufinent leur choix pour la première, à l'issue de laquelle le choix du métier sera effectué. La classe de 2^{nde} est perçue comme préparatoire à l'apprentissage : le LP « dégrossit les élèves » et les employeurs recrutent les « meilleurs » en apprentissage. Cette nouvelle classe de seconde provoque une déprofessionnalisation de la voie professionnelle sous statut scolaire : celles et ceux qui iront en apprentissage « compenseront » cette année par 2 ans de formation à 50% en entreprises. Pour celles et ceux qui continueront sous statut scolaire, ce sera une perte d'heures d'enseignement professionnel qui contraindra les collègues à centrer leur enseignement uniquement sur les enseignements favorisant une insertion immédiate.

- **Le développement de la co-intervention.**

Deux enseignant-es (d'enseignement général et d'enseignement professionnel) prennent en charge un groupe classe. Aucun temps supplémentaire pour la préparation et la concertation n'est octroyé. Ce dispositif est inopportun. Les collègues d'enseignement général n'ont pas attendu cette injonction pour introduire fréquemment dans leurs enseignements des thématiques liées aux enseignements professionnels et créer les articulations qui donnent du sens à la formation.



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Pour financer ces dispositifs, y compris pour renforcer l'accompagnement individuel, l'ensemble des disciplines est mis à contribution, en perdant des heures d'enseignement, ce qui s'est traduit par des suppressions de 1 200 postes dans la voie professionnelle.

- **Tous les élèves devront réaliser un « chef-d'œuvre »** : Ce projet, à construire sur les deux dernières années, sera présenté à l'oral du bac ou du CAP.

L'avenir et le programme Macron ne sont guère plus réjouissant :

Passage de 22 à 30 semaines de PFMP (Périodes de Formation en Milieu Professionnel) avec une année de terminale à moitié en apprentissage. Les élèves de terminale seront « rémunérés » par l'État (200 € si mineur et 500 € si majeur). Les difficultés pour trouver les lieux de PFMP seront réelles mais l'octroi d'une main d'œuvre gratuite pendant six mois fera sans doute taire les réticences.

Sous le premier quinquennat Macron, le nombre d'apprenti-es est passé de 250 000 à 1 000 000. À l'initiative du MEDEF, les diplômes de Bac pro et CAP ont été transformés en blocs de compétences, avec embauches et rémunérations corrélées uniquement à ces compétences.

Bertrand Guillaud-Rollin, Snuep-FSU



Centre d'Orientation et d'Information, Psychologues de l'Éducation nationale : où en est-on ?

La mise en place d'une réforme de l'orientation s'est traduite dans le second degré par le transfert sur les enseignant-es des missions des Psychologues de l'Éducation Nationale et par l'ouverture du champ de l'orientation scolaire aux opérateurs privés, largement subventionnés par les fonds publics.

Toutefois, les professeur-es principaux-les, les professeur-es référent-es ne peuvent se substituer aux PSYEN sur ces missions. Ils et elles travaillent en complémentarité avec elles et eux.

Le réseau des CIO a été considérablement réduit, notamment dans les zones rurales. Il est devenu difficile pour les familles de certains territoires d'accéder à ce service public de l'orientation, pourtant ouvert tous les jours et pendant la quasi-totalité des vacances scolaires.

Le budget des CIO, constamment en baisse, ne permet pas de s'équiper en termes d'outils pédagogiques et de documentation pour l'accompagnement des élèves ou d'outils pour la réalisation des bilans psychologiques.

En 2018, la loi « *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » a organisé le transfert de la compétence d'information sur les métiers et les formations aux Régions en démantelant l'ONISEP.

Ainsi depuis le 01/01/2020, chaque région décide désormais de sa stratégie concernant la mise en place de l'information sur les formations et sur les métiers dans les collèges et les lycées mettant fin, sur le territoire national, à la dimension d'égalité en matière d'accès à l'information. Cette stratégie désormais soumise aux impératifs économiques locaux et de court terme, risque de renforcer l'inégalité entre les familles conscientes de l'importance de la mobilité et celles pour qui elle constitue un frein.

Dans le même temps, cette réforme de l'orientation s'est traduite depuis 2017 par une diminution de moitié des recrutements, alors que le contexte socio-économique accroît considérablement le besoin de PsyEN, ces personnel-les étant sollicité-es sans relâche pour soutenir les équipes et accompagner élèves et familles. Sans création de poste, le recrutement de PSYEN ne permet pas de compenser les départs à la retraite. Les postes de titulaires non pourvus sont occupés par des contractuel-les qu'il est difficile de retenir compte-tenu des conditions qui leur sont réservées (recrutement parfois la veille de la rentrée, niveau de rémunération, ...). Comme dans l'ensemble du service public, on assiste à une précarisation des emplois.

Quelques chiffres :

nombre de postes au concours (national) :

2017 : 195

2021 : 80

2022 : 105 (mais 1000 postes sont vacants !)

Création de poste (national) :

aucune depuis 30 ans !

Prise en charge des élèves (nbre élèves / PsyEN)

Académie Grenoble (moyenne) : 1495

Europe (moyenne) : 800

Postes non pourvus (académie Grenoble) :

38 (À cela s'ajoute la problématique des remplacements de courtes durées puisque les postes de TZR n'existent plus pour les PsyEN).

Ruth Eskinazi et Frédérique Pénavaire, PsyEN,
SNES-FSU

Fédération Syndicale Unitaire - Section de l'Isère ■ 38 POUR : bulletin édité par la section de l'Isère de la FSU

Adresse : Bourse du Travail - 32 av. de l'Europe - 38030 GRENOBLE CEDEX 2

Téléphone : 04 76 09 13 60 ■ Télécopie : 04 76 40 36 42 ■ Courrier électronique : fsu38@fsu.fr

Site : <http://sd38.fsu.fr> ■ Directeur de la publication : Serge PAILLARD

■ CPPAP 0925 S 07523 ■ ISSN 1259-1343 ■ Dépôt légal : 2ème trimestre 2022 ■ Imprimé par nos soins

Ce bulletin vous a été envoyé grâce aux fichiers informatiques de la FSU. Conformément à la loi du 8/01/1978, vous pouvez avoir accès ou faire effacer les informations vous concernant en vous adressant à la FSU.

Élections professionnelles 2022, des changements non négligeables

La Loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique (LTFP) modifie les instances de « dialogue social ».

Une gestion individuelle dégradée

Les élections professionnelles de **décembre 2022** désigneront les représentant-es des personnels dans de nouvelles Commissions Administratives Paritaires (CAP) qui peuvent être, selon les cas, départementales, académiques, régionales ou nationales. Avant la LTFP, ces commissions traitaient des situations personnelles des collègues concernant les titularisations l'avancement, les mutations... depuis elles ne sont plus compétentes que pour l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents (refus de titularisation, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, mutation etc.). Voilà qui change assez profondément l'état d'esprit de ces instances et des représentant-s des personnels qui ne sont plus les garant-es de la transparence et de l'équité des décisions de l'administration. Les mutations des personnels de ces deux dernières années ont montré le peu de cas qui est fait des recours formulés par les personnels

Autre modification profonde, en décembre 2022, lors du prochain renouvellement général des instances, les CAP seront constituées dans la Fonction publique d'État par catégorie hiérarchique (A, B et C) et non plus par corps de fonctionnaires (pour la catégorie B par exemple : secrétaires administratifs, techniciens, contrôleurs). De même, une CAP 2nd degré représente tous les corps des enseignant-es personnels d'éducation et d'orientation intervenant à ce niveau : professeur-es agrégé-es, certifié-es, professeur-es d'EPS, professeur-es de lycée professionnel, conseiller-es principaux-ales d'éducation, psychologues de l'Éducation nationale (et j'en oublie) en espérant que les représentant-es de ces différents corps auront une idée claire de la réalité du métier vécue par les autres...

Une gestion collective hors sol

Les comités techniques aux différents niveaux (CTM ministériel, CTA académique et CTSD départemental) sont remplacés par des Comités Sociaux d'Administration (CSA) pour la Fonction publique d'État et des Comités Sociaux Territoriaux pour la Fonction publique territoriale.

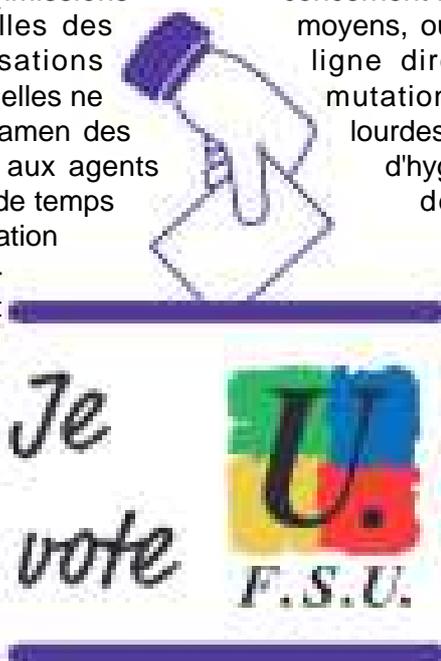
Ces nouvelles instances traiteront des mêmes questions que celles qu'elles remplacent et qui concernent la gestion globale (répartition des moyens, ouverture et fermeture de postes, ligne directrice de mobilité pour les mutations...). À ces attributions déjà lourdes, il faut ajouter celles des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) qui sont réorganisés sur le modèle de la réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé : ils sont fusionnés dans les CSA qui désigneront (en partie en leur sein) des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT). Cette réforme fait reposer la représentation des personnels sur un nombre plus restreint de personnes qui risquent donc fort

d'être plus éloignées du terrain et d'agir par délégation. Tout le contraire du syndicalisme de terrain et de métier qui est prôné au sein de la FSU.

Alors que tout est fait pour affaiblir les représentant-es des personnels et renforcer la puissance de l'administration et du ministère, nous devons réagir en utilisant massivement notre droit de vote.

Il faudra absolument voter et faire voter pour les listes présentées par la FSU et ses syndicats.

Serge Paillard



**ENGAGÉ-ES POUR LA
FONCTION PUBLIQUE**