

Compte rendu de l'audience MEN FSU 24 avril 2018 sur la Formation des Enseignants

FSU: SNEP (Coralie Benech), SNUEP (Bérénice Courtin), SNPI (Paul Devin), SNUIPP (Francette Popineau), SNES (Benoit Teste), SNESUP (Muriel Coret)

Du MEN : F. Dubo RH, I. Bourhis Conseillère sociale

Cette audience, demandée en décembre par la FSU, avait pour objet d'une part de faire état de notre insatisfaction concernant la situation actuelle, très loin d'être satisfaisante, d'autre part d'entendre le gouvernement sur ses intentions suite aux diverses déclarations sur une possible modification de la formation des enseignants.

Nous avons donc fait en introduction le constat d'une formation qui n'est pas à la hauteur des nécessités :

une formation initiale qui ne permet pas aux jeunes collègues de pouvoir démarrer sereinement dans le métier

- une articulation de la formation et du temps de responsabilité à mi-temps ne permet pas aux étudiants d'être en situation de réussite sur tous les plans.
- un volume consacré à la formation qui reste très insuffisant
- des collègues en difficulté dans l'exercice professionnel, mais aussi globalement dans leurs conditions de travail
- une représentation de la profession et des conditions de formation qui ne sont pas facteurs d'attractivité pour les recrutements

Pour la FSU, il faut investir dans la formation des enseignants.

- Sur le deuxième point, nous avons évoqué les bruits courant sur la question du concours, articulés à l'actualité sur la fonction publique – laissant penser que pourraient se généraliser des modes de recrutement différents de ceux d'aujourd'hui. La FSU a rappelé son attachement aux statuts, et au concours comme modalité de recrutement et au master comme niveau de titularisation. Nous parlons depuis longtemps de prérecrutements.

Réponses de l'administration :

- Le constat des difficultés est partagé. L'année du M2 est très lourde, les stagiaires sont en difficulté pour mener à bien leurs deux projets sur cette année (titularisation et master), les stagiaires ne sont pas suffisamment formés (on munit peu les jeunes enseignants en lecture et en mathématiques par exemple alors qu'ils vont se retrouver sur le terrain et que leur formation antérieure ne les a pas préparés à cette polyvalence). Le système en lui-même n'est pas satisfaisant – et participe peut-être à un manque d'attractivité.
- Le ministre va s'exprimer au mois de mai sur l'agenda social, la formation en fera partie. Il n'y a pas de schéma pré-défini en l'état, et notamment sur la place du concours. Si l'architecture globale de la FDE changeait, cela ne serait qu'au terme de discussions dans lesquelles on se laisserait du temps. Le ministère assure que le concours reste une voie de recrutement préservée. Toutefois il insiste sur le recours aux contractuels « pour la souplesse ».
- Le ministère s'engage à travailler sur la FI et la FC avec le ministère du supérieur, les universités, le réseau des ESPE et le MEN. Dans le contenu, le ministre a déjà dit qu'il faut s'appuyer sur deux piliers : l'expérience professionnelle (et c'est problématique que certains formateurs aient quitté le terrain depuis vingt ans) et l'apport scientifique. Il s'interroge sur les formateurs (comment ils peuvent être les plus opérants possible), sur la « formation par les pairs » et sur la prise en compte de la diversité des publics (parcours et acquis antérieurs).
- Sur ce que le MEN appelle des prérecrutements et qu'il voudrait voir mis en place à la rentrée 2019, un travail serait lancé rapidement avec un pilotage par la DGRH : une première réunion est annoncée en juin. Il s'agirait d'aménager les contrats AED avec des obligations de service en établissement réduites, une implication progressive avec visée professionnalisante pour des contrats de trois ans qui couvriraient L2, L3 et M1, et un concours adapté dont une épreuve prendrait en compte l'expérience acquise dans le cadre de ce contrat.

- La réflexion porte essentiellement sur l'année d'alternance, dans un cadre budgétairement contraint : il ne peut y avoir ni remise en cause du mi-temps de stage ni extraction des stagiaires des plafonds d'emplois. Les changements éventuels doivent se faire à coût constant (au mieux) : par exemple, le ministère s'interroge sur la possibilité de mettre à temps plein les enseignants stagiaires détenteurs d'un master MEEF pour pouvoir dégager des moyens de formation ou d'accompagnement « pour ceux qui en ont le plus besoin ».

Les discussions devraient démarrer en juin. L'agenda social définira les thématiques. C'est la DGRH qui conduira les discussions en proposant une méthode et un calendrier.

Sur ces différents points, nous avons formulé plusieurs remarques :

- Sur la méthode de travail : la FSU souhaite que soit pris le temps d'une réelle concertation avec tous les acteurs.
- Sur les aménagements AED : nous avons indiqué que tout ce qui pouvait améliorer ce statut et permettre aux étudiants de réussir les concours était bon à prendre, mais que cela ne pouvait être appelé « prérecrutement » qui se traduirait par un engagement à servir après la formation. Par ailleurs, nous avons précisé qu'il faudrait analyser ce qui serait proposé, car si *in fine* on exige de ces nouveaux AED un service d'enseignement, même très réduit, au cours de leur année de M1, ce qui ne semble pas exclu, on retomberait dans des travers que nous dénonçons. D'autre part, nous avons rappelé l'existence, dans les parcours de licences, de la préprofessionnalisation comme élément de sensibilisation aux métiers de l'enseignement et souligné que le temps de présence en établissement n'est pas en soi formateur s'il n'est pas encadré et mis à distance.
- Sur les modalités de stage : La FSU ne rejette pas l'alternance, mais conteste l'usage qui en est fait actuellement. Tout stage n'est pas formateur « en-soi », il exige une préparation, une analyse, une mise en perspective théorique, qui permettent aux étudiants-stagiaires *d'entrer en formation*. Cette entrée en formation nécessite une disponibilité intellectuelle et pratique, impliquant qu'ils ne soient *pas considérés comme moyens d'enseignement, c'est-à-dire extraits des plafonds d'emploi*.
- Sur les orientations générales : La FSU refuse l'idée d'une « sous-formation », qui pourrait se profiler par exemple pour les enseignants des filières professionnelles – pour lesquels les textes préconisent le recrutement de professionnels. Les besoins de formation sont les mêmes que pour les autres enseignants, voire plus importants : des représentations à déconstruire (être un professionnel d'un métier – commercial, technicien, maçon, etc. – ce n'est pas être enseignant !). La formulation des préconisations du rapport Calvez-Marcon ne doit pas non plus être la porte ouverte à un recrutement accru d'enseignants non-titulaires dans les disciplines professionnelles (pour rappel, le rapport parle d'assouplissement des modalités de recrutement en plus de la facilitation du va et vient entre entreprise et lycée).

La question de fond est de savoir quel enseignant on veut. Former des enseignants de demain à moyens constants, sans miser sur la FDE..., est un choix politique qu'on ne partage pas.

Après le départ de la conseillère sociale (IB), une question a été posée à la responsable RH pour que des améliorations immédiates soient faites pour les stagiaires 2018 (clarification des missions établissement/ESPE, parcours vraiment adaptés, etc.). Il a été demandé à ce que des listes complémentaires soient prévues pour qu'aucun poste ne soit perdu, notamment du fait des doubles admissions et des désistements. La DGRH nous a dit qu'elle regarderait comment améliorer le dispositif actuellement existant sur ce point, mais que les choses ne fonctionnaient pas de la même manière entre le 1^{er} et le 2nd degré où le calendrier d'affectations en académies ne permet pas de gérer les désistements avant l'ouverture de la liste complémentaire, il faut les nommer sans connaître le nombre de désistements réels.