

APRÈS UNE RENTRÉE SANS RÉFORME, DES ANNONCES INQUIÉTANTES SUR LE FRONT DES RECRUTEMENTS D'ENSEIGNANT·ES

Après la « suspension » de la réforme FDE en juillet dernier, il semble que les affaires reprennent. Nous avons peu d'éléments concrets pour le moment mais une « reprise » de la réforme (pour la session 2026) a été récemment et plusieurs fois évoquée. Aussi nous vous proposons une réunion du

COLLECTIF FDE ÉLARGI : JEUDI 7 NOVEMBRE 2024 DE 10H À 16H30

en présence à Paris dans les locaux du SNESUP-FSU (78 rue du Faubourg Saint-Denis, Paris 10^e, M^o 4, Château d'eau) et en visio : <https://snesup.bbb.wbnr.cloud/rooms/sta-io6-qji-jzz/join>. Cette journée est ouverte à toutes et tous (y compris non syndiqué·es et syndiqué·es des autres organisations syndicales concernées). Pour confirmer votre participation merci de nous écrire à fde@snesup.fr ou de remplir le sondage (<https://framadata.org/GZkVEFHYYocerHohf>). Comme d'habitude, les frais de transport et repas pris en charge par le SNESUP pour ses adhérent·es.

La réforme de la FDE annoncée par Gabriel Attal, alors ministre de l'Éducation nationale, et soutenue à toute force par Nicole Belloubet n'a finalement pas été mise en œuvre en cette rentrée. Les problèmes structurels sont toujours là, au premier rang desquels la crise de recrutement des enseignant·es, que les récentes annonces ministérielles de réduction des postes risquent à nouveau d'aggraver.



SEPTEMBRE-OCTOBRE 2024 | Réalisée sous la responsabilité du collectif FDE par Michèle Artaud, Vincent Charbonnier, Muriel Coret, Laure Étévez, Michela Gribinski et Stéphanie Péraud-Puigsgur.
<https://snesup.fr/rubrique/formation-des-enseignants> <> fde@snesup.fr

Les conditions de formation dans les INSPÉ, issues de la réforme Blanquer (2021), ne se sont pas améliorées et soulèvent toujours les mêmes questions. Les conditions d'étude et d'entrée dans le métier ne sont pas satisfaisantes du fait de moyens insuffisants : étudiant·es alternant·es en responsabilité de classe(s), seul·es dès le début de l'année avant même d'avoir le concours, volumes de formation et place de la recherche insuffisants, accompagnement de stage au rabais. Tout repose sur la conscience professionnelle des équipes et la multiplication des vacances et autres heures supplémentaires.

Les conditions de travail des collègues dans les universités et dans les INSPÉ sont aussi très préoccupantes : réduction des surfaces d'enseignement, des bureaux des enseignants, économies sur le chauffage, le papier, réduction des personnels administratifs et des services qu'ils rendent à la communauté, gel d'emplois, etc. À quoi s'ajoute la dévaluation des contenus dans la bouche même des ministres successifs et des rapporteurs de tout acabit, qui s'expriment sans connaître la réalité du travail considérable effectué dans les instituts et minorent systématiquement les enjeux de sa dimension universitaire et de recherche, accroissant la souffrance au travail et/ou

une forme de désengagement des formateurs et formatrices.

À ces éléments bien connus vient dorénavant s'ajouter le projet du gouvernement Barnier de réduire les postes d'enseignant·es : 4000 postes d'enseignants pour 2025, principalement en maternelle et en élémentaire (3155 postes) disparaîtraient ainsi dès cette année, alors même que les dernières élections ont confirmé l'importance de la qualité du service public aux yeux des Français. L'argument démographique a bon dos et permet de taire les manques cruels que tous connaissent déjà sur le terrain et la surcharge des classes que subissent enseignants et élèves dans de trop nombreux établissements. Nul doute que ces annonces fracassantes vont détourner de la profession de potentiel·les candidat·es, déjà trop rares dans de nombreuses disciplines, alors même qu'il s'agirait au contraire de leur envoyer des signaux clairs pour qu'elles et ils s'engagent dans le long parcours susceptible de les mener vers l'enseignement en tant que titulaires. Encore une occasion manquée de donner à l'école publique les personnels formés dont elle a besoin pour faire réussir tous les élèves.

Si le projet de réforme FDE a été « suspendu » en juillet dernier il ne semble pas avoir été abandonné pour autant. Nous n'avons reçu, pour le moment, aucune réponse de l'ESR sur ce sujet. Quant à la ministre Genetet, elle a d'ores et déjà indiqué la nécessité de reprendre le chantier de la réforme afin « d'aboutir pour la session des concours 2026 des concours. » Tout récemment, O. Ginez, le directeur général de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle au MESR, indique qu'un travail est mené avec le réseau des Inspé, France Universités et « toutes les Conférences qui ont à leur charge ces sujets », afin d'aboutir à « des propositions pour la rentrée 2025 ».

Sur le plan national comme sur le plan local, dans les Conseils d'INSPÉ, les CFVU, les CA et les CSA dans nos universités, nous devons donc demeurer très vigilant·es, car les débats vont reprendre. C'est précisément l'occasion de rappeler les positions du SNESUP-FSU sur la formation des enseignant·es et des CPE :

- *financement des études pour les étudiant·es qui souhaitent s'orienter vers les métiers de l'enseignement ;*

- programmation pluriannuelle des recrutements pour donner une visibilité sur les places aux concours aux étudiant·es qui s'engagent en licence ;
- entrée vraiment progressive dans le métier : pas de responsabilité seul·e en classe(s) dès le début de l'année ;
- année de stage pensée comme une année de formation, ce qui présuppose des ambitions scientifiques en termes de contenus et pas uniquement un « affichage » horaire de thématiques génériques ;
- du temps et des moyens dans les INSPÉ pour la formation et l'accompagnement.

Avant toute nouvelle réforme, il est indispensable de prendre le temps nécessaire pour analyser les véritables raisons de la crise de recrutement et les besoins des futur·es enseignant·es et CPE, en s'appuyant sur toutes les actrices et tous les acteurs de la formation, en premier lieu les formateurs et formatrices qui accompagnent chaque jour les nouvelles générations d'enseignant·es et CPE dont notre système éducatif a cruellement besoin. *Les étudiant·es et les formateur·ices ont besoin de moyens, de visibilité et d'être entendu·es pour continuer à s'engager et à travailler à la réussite de toutes et tous !*

PARLONS SERVICES...

Ne pas confondre nature de l'acte pédagogique et effectifs étudiant·es

Il arrive fréquemment que les équipes de direction invoquent l'argument du nombre d'étudiant·es pour justifier une rétribution différente (à la baisse, évidemment) des heures attribuées : par exemple, des heures de cours magistraux seraient comptées comme des heures de travaux dirigés lorsqu'il y a moins de 30 étudiant·es ; ou encore des heures de TP attribuées à des groupes de plus de 20 étudiant·es comptées comme heures de TP en heures complémentaires alors qu'il est impossible de réaliser une activité de travaux pratiques compte tenu du nombre d'étudiant·es prévu·es.

Rappelons qu'aucun texte ne justifie cette pratique, qui est donc illégale. La comptabilisation des heures dépend de la nature de l'activité effectuée par l'enseignant·e et est fixée par la maquette, les heures nécessaires pour assurer la formation selon la description prévue doivent donc être attribuées.

C'est par exemple le sens de la décision du tribunal administratif (TA) de Lyon, du 9 mars 2016, qui donnait raison au recours d'un groupe d'enseignant·es-chercheur·es en annulation de la décision du Président de l'Université de Lyon 2 de requalifier en TD tout cours suivi par moins de 40 étudiant·es. Cette décision du TA se fondait sur le fait que le TD ne se définit pas quantitativement, par le nombre d'étudiant·es, mais qualitativement, par les modalités de participation des étudiant·es au cours. Elle considère qu'il y a une erreur de droit « dès lors que la pratique contestée est basée sur une requalification de cours magistraux en travaux dirigés qui se fonde sur le seul critère numérique du

nombre d'étudiants, sans prendre en compte le critère de la substance et donc de la nature du contenu de l'enseignement, qui constitue le seul critère objectif et rationnel ».

En ces temps de disette budgétaire, où les coupes sombres sont légion, il faut souvent énergiquement rappeler la règle aux équipes de direction.

Quelle définition des seuils et plafonds ?

Un des leviers utilisés par les universités à des fins d'« économie » consiste donc à jouer avec le curseur des effectifs des groupes d'étudiant·es, sans tenir compte de la nature de l'acte pédagogique assuré par l'enseignant·e. Dans ce domaine, on constate une grande diversité dans la définition des seuils et plafonds d'ouverture des groupes TP et TD... (en dehors même de la question de la nature de la situation pédagogique).

Sur quelles bases ?

Il apparaît que selon les INSPÉ, le plafond pour un groupe TD varie par exemple de 40 à 37 ou 30 étudiant·es (Poitiers, Nantes, Nanterre), le seuil de dédoublement d'un TP de 24 à 20. Dans certains INSPÉ cela relève d'un cadrage général de l'université avec vote au CA, mais ailleurs cela ressemble plus à une règle d'usage, sans référence écrite. Enfin, il peut exister des différences entre composantes d'une même université, voire entre mentions ou années de MEEF dans le même INSPÉ... Le flou plonge les collègues dans l'incertitude, chaque semestre, voire en cours de semestre, des groupes peuvent ouvrir ou fermer – ce qui impacte bien évidemment à la fois les services des collègues qui peuvent ainsi changer en cours d'année (voire le versement de leur prime – voir plus bas), mais aussi les conditions de travail et de formation.

Contester et dénoncer les attaques individuelles

Nous avons été alertés par la situation suivante : Dans une université, 29 courriers ont été envoyés en janvier 2024 à des collègues qui s'étaient retrouvé·es en sous-service (non volontaire) pour l'année universitaire précédente. Ces courriers, dont la très grande majorité concernait des collègues de l'INSPÉ, affirmaient que « l'établissement [devait] procéder au recouvrement des primes indûment versées » (PES pour les PRCE/PRAG, C1 pour les MCF). Des demandes de recours gracieux ont été adressées à la présidence de l'université. Si certaines demandes ont immédiatement reçu une réponse favorable, d'autres ont été soumises au CA, sans que les critères justifiant ces décisions ne soient jamais communiqués. À l'issue de cette procédure obscure, seize collègues étaient toujours concerné·es par une demande de recouvrement.

En juillet 2024, ces collègues ont reçu un nouveau courrier indiquant que la mise en recouvrement aurait lieu à partir du traitement de septembre. L'université a fait le choix de saisir sur le salaire le montant le plus élevé possible. Certains collègues ont ainsi vu leur paie de septembre amputée de près de 1900 €.

Si vous avez connaissance d'autres situations de même nature (recouvrement des primes en raison de services

incomplets et involontaires), n'hésitez pas à contacter votre section SNESUP-FSU locale et à nous en informer (fde@snesup.fr) – cela permettra d'envisager une démarche auprès du ministère.

Mais... que disent les textes ?

Voir la fiche mémo du SNESUP-FSU | <https://www.snesup.fr/article/fiche-pratique-modalites-dattribution-des-services-denseignement>

Le décret n° 84-431 précise, dans son article 7, quelles sont et comment sont fixées les obligations du service d'enseignement des professeurs d'université et maîtres de conférences (EC). Il prévoit que : « Dans le respect des principes généraux de répartition des services définis par le conseil d'administration en formation restreinte ou par l'organe en tenant lieu, le président ou le directeur de l'établissement arrête les décisions individuelles d'attribution de services des enseignants-chercheurs dans l'intérêt du service, après avis motivé, du directeur de l'unité de recherche de rattachement et du directeur de la composante formulé après consultation du conseil de la composante, réuni en formation restreinte aux enseignants. »

En cas de désaccord avec le service prévu par la composante d'affectation, le président d'université a donc le dernier mot et, si toutes les tentatives de négociation ont échoué dans la composante, c'est donc au président qu'il faut s'adresser en dernier ressort. Mais cet article 7 impose également que « le tableau de service de chaque enseignant-chercheur lui est transmis en début d'année universitaire et peut être adapté pour chaque semestre d'enseignement. »

Pour les enseignants de statut second degré (E), rien n'est prévu dans les textes réglementaires sur les modalités d'attribution de leur service statutaire, hormis le volume horaire de 384 h équivalent TD (Voir la fiche pratique sur le service d'enseignement des PRAG-PRCE : <https://snesup.fr/article/fiche-pratique-service-statutaire-denseignement-des-prag-prce>), mais si le texte pour les EC est appliqué dans leur établissement et composante d'affectation, alors le bon sens voudrait qu'il s'applique également pour les E (sauf pour l'avis du directeur de laboratoire, puisque beaucoup de collègues PRAG-PRCE n'ont pas de rattachement à un laboratoire de recherche). Notons que les E peuvent aussi assurer des CM, et qu'ils-elles n'ont pas d'obligation de prendre en charge des responsabilités pédagogiques ou administratives, et encore moins si ce n'est pas pris en compte dans leur service d'enseignement par application du tableau d'équivalence des tâches !

Le décret n° 93-461 précise encore que les obligations de service sont définies annuellement, mais il fixe des maxima hebdomadaires (18 heures pour les PRCE, 15 heures pour les PRAG) conformément aux décrets statutaires en vigueur pour ces corps d'enseignants. La circulaire sur les congés rappelle que « si l'application de

ces maxima ne permet pas à l'établissement de confier un service statutaire complet aux enseignants, il conviendra de considérer que ceux-ci ont accompli leurs obligations de service réglementaires » (la prime d'ESR donc être maintenue). Rien n'oblige donc les PRAG et PRCE à accepter de dépasser ces volumes horaires hebdomadaires.

Avis du SNESUP sur la question des sous-services (2021) | <https://www.snesup.fr/article/fiche-pratique-modalites-dattribution-des-services-denseignement>

« La réglementation est claire sur le fait que le service d'enseignement d'un EC ou E est attribué par le président ou directeur d'établissement, qui porte donc la responsabilité de vérifier en amont que les services prévisionnels sont complets. Il n'y a donc pas d'obligation de l'EC ou de l'E de se chercher un service complet tout-e seul-e. Si le sous-service découle d'enseignements qui ont été retirés sans qu'on en propose d'autres en échange, il y a donc possibilité d'attendre qu'on vous en fournisse pour arriver à vos obligations statutaires. Le risque est alors de se retrouver avec des enseignements peu intéressants ou un complément de service dans un autre établissement de l'académie, si le sous-service est constaté suffisamment avant la fin de l'année universitaire... »

Notons que dans le cas d'un refus de la part de l'enseignant de prendre en charge des cours relevant de sa discipline, qui entraînerait un sous-service, la direction de l'établissement dispose de possibilités de mesures de rétorsion parfaitement légales : suppression de la prime de recherche et d'enseignement supérieur (PRES), voire retrait de trentièmes de salaire si les enseignements sont attribués d'autorité par le président et que l'EC ou E ne se présente pas à son poste pour les dispenser.

En effet, si la PRES n'est effectivement pas due en cas de sous-service, il est de la responsabilité de la direction de l'établissement de faire en sorte que ça ne soit pas le cas en respectant la procédure décrite dans le décret. Donc lorsque le sous-service est involontaire (par exemple, fermeture tardive par décision de la direction de groupe de TD initialement prévus, etc.), la PRES doit cependant être versée. »

L'action collective peut payer ! C'est collectivement et en nous appuyant sur nos élu-es dans les conseils qu'il faut :

- Rappeler que l'acte pédagogique (CM, TD, TP) est indépendant de l'effectif étudiant ;
- Exiger la communication des textes sur lesquels s'appuie l'administration pour les décisions d'ouverture / fermeture de groupes (définition des seuils et plafonds) ;
- Exiger que, conformément aux textes, des tableaux de service prévisionnel soient établis en début d'année ;
- En cas de sous-service annoncé, écrire à la direction / présidence pour signaler que le sous-service n'est pas volontaire ;
- Dénoncer les procédés punitifs et culpabilisants de certaines universités.