

## FDM REUNION DU COLLECTIF DU 31 MARS 2011

### POINTS D'ACCORD SUR LES MANDATS

#### RAPPEL DES 10 GRANDS PRINCIPES DE LA FDE (PARIS 2009)

- 1/ Un recrutement par un concours national pour l'égalité de la qualité des enseignants sur tout le territoire. Les contenus de concours, fixés nationalement, doivent être débattus, les organisations représentatives doivent y contribuer. Nous exigeons des postes statutaires correspondant aux besoins, inscrits dans un plan pluriannuel (5 ans) et le maintien du couplage concours/postes/statuts. Nous refusons un système instaurant la précarité (reçus/collés).
- 2/ L'élévation du niveau de qualification et l'amélioration de la formation professionnelle sont indispensables pour la démocratisation de l'école. Il faut une reconnaissance par un master du niveau de formation.
- 3/ Une année de stage rémunérée post concours (statut de fonctionnaire stagiaire) en alternance et sans détérioration des conditions actuelles (2009).
- 4/ La construction progressive de la professionnalisation de la licence jusqu'en T1 ou T2, la mise en place d'une véritable formation continue. Une formation en alternance permettant de faire des aller retour entre théorie et pratique et de développer une posture réflexive.
- 5/ La mise en place d'un prérecrutement, d'aides, d'allocations aux étudiants pour maintenir un recrutement de qualité et socialement divers.
- 6/ Une formation liée à la recherche (par et avec la recherche) et le développement de la recherche en éducation.
- 7/ Il faut former à un métier de la fonction publique d'État. La qualification acquise doit être reconnue à bac+5 en terme de revalorisation de la grille indiciaire de la fonction publique.
- 8/ Une formation inscrite dans des écoles de formation des enseignants, les IUFM rénovés. Construire une égalité territoriale d'accès aux préparations des métiers de l'enseignement pour tous les étudiants sur le territoire national. Maintenir des équipes pluricatégories.
- 9/ Premier et second degré partagent des objectifs de formation et des lieux de formation.
- 10/ Penser en lien formation disciplinaire et professionnelle, construire les formations à partir des questions professionnelles. Cette formation doit prendre en compte les évolutions scientifiques disciplinaires et didactiques, les évolutions de l'école.

Exprimez-vous sur le forum :  
[forum-fdm@list.snesup.fr](mailto:forum-fdm@list.snesup.fr)

Pour tout contact  
Secrétariat : 01.44.79.96.18

Vous avez des questions à poser,  
des informations à transmettre.  
Vous pouvez joindre le collectif à  
[formations@snesup.fr](mailto:formations@snesup.fr)

#### AGENDA :

. **Congrès du SNESUP,**  
**6, 7 et 8 avril 2011**

Allez visiter régulièrement le site  
du SNESUP : [www.snesup.fr](http://www.snesup.fr)

#### RECRUTEMENT

**Rappel du principe 1 (2009) :** *1/ Un recrutement par un concours national pour l'égalité de la qualité des enseignants sur tout le territoire. Les contenus de concours, fixés nationalement, doivent être débattus, les organisations représentatives doivent y contribuer. Nous exigeons des postes statutaires correspondant aux besoins, inscrits dans un plan pluriannuel (5 ans) et le maintien du couplage concours/postes/statuts. Nous refusons un système instaurant la précarité (reçus/collés).*

Les futurs enseignants doivent être recrutés par un concours national avec le statut de fonctionnaires d'Etat : principe du concours, une place = un poste, selon un plan pluriannuel correspondant aux besoins (Code de l'éducation), respectant la continuité et l'égalité territoriales. Les étudiants ou stagiaires ne doivent pas constituer un vivier de précaires

#### STRUCTURES DE FORMATION

##### Rappel des principes 7 et 8 (2009) :

*7/ Il faut former à un métier de la fonction publique d'État. La qualification acquise doit être reconnue à bac +5 en termes de revalorisation de la grille indiciaire de la fonction publique.*

*8/ Une formation inscrite dans des écoles de formation des enseignants, IUFM rénovés. Construire une égalité territoriale d'accès aux préparations des métiers de l'enseignement pour tous les étudiants sur le territoire national. Maintenir des équipes pluricatégories.*

L'État doit être garant de la formation des enseignants (publique et tant qu'elle existe privée, y compris hors-contrat), de la continuité territoriale, de la cohérence et de l'égalité de traitement sur le territoire.

En raison de leur compétence territoriale, les IUFM rénovés doivent avoir un statut qui garantisse une indépendance, aussi bien vis-à-vis du rectorat que des universités. Il faut revenir sur le processus d'intégration à une université qui a débuté en 2007.

L'IUFM rénové relève de la fonction publique.

La formation est de nature universitaire, et la formation des enseignants relève du domaine de l'Etat, avec un organisation académique : elle est incompatible avec la loi LRU. L'état doit garantir le fonctionnement de ces écoles : moyens budgétaires, gestion fléchée des personnels. Ces écoles sont

responsables ou co-responsables avec les universités pour l'ensemble des dimensions de la formation des enseignants ; la coopération avec les rectorats et les structures académiques est importante (notamment au niveau des équipes pluri-catégorielles) mais ces formations, conçues par les écoles et des composantes des universités, ne dépendent pas des contraintes propres des rectorats.

La situation est urgente : depuis leur intégration, les IUFM ont perdu une part importante de leurs moyens lors des restructurations des universités intégratrices. De nombreux sites départementaux sont sur le point de fermer, ce qui pose à terme un problème de cohérence territoriale.

## PRE-RECRUTEMENTS

### Rappel des principes 2 et 5 (2009) :

2/ *L'élévation du niveau de qualification et l'amélioration de la formation professionnelle sont indispensables pour la démocratisation de l'école. Il faut une reconnaissance par un master du niveau de formation.*

5/ *La mise en place d'un pré-recrutement, d'aides, d'allocations aux étudiants pour maintenir un recrutement de qualité et socialement divers.*

Les pré-recrutements constituent une priorité, quelle que soit la place du concours et l'organisation de la formation.

- pour des raisons sociales : l'allongement de la scolarité, avec la perte du salaire de 2<sup>e</sup> année d'IUFM est socialement ségrégatif. De plus en plus d'étudiants sont salariés, et il est difficile d'organiser des master permettant de les intégrer (cf. stages). Une élévation du niveau de qualification implique un allongement de la durée de la formation initiale.

- pour des raisons de qualité de la formation : permet d'anticiper et de réguler les flux, assure un meilleur lien entre l'État et les futurs enseignants, et une meilleure visibilité du cursus. Les pré-recrutements s'inscrivent dans un plan pluriannuel de recrutement, conformément aux dispositions du code de l'éducation. Ce plan pluri-annuel doit assurer un recrutement dans la fonction d'Etat, en fonction des besoins réels.

A la différence d'une allocation pour tous les étudiants (dont l'exigence fait partie des mandats du SNESUP, et qui laisse la liberté du choix du master), le pré-recrutement est un contrat, assurant un statut et un salaire (et des annuités de retraite) et suppose des contraintes sur la formation suivie et un engagement décennal. La possibilité est offerte aux pré-recrutés de réussir des concours de la fonction publique (Reconversion interne et externe). Il faut ménager une ouverture et plusieurs voies d'accès au concours de recrutement dans des proportions à définir.

Les pré-recrutés seraient affectés dans les IUFM rénovés.

Le pré-recrutement permettra une meilleure gestion de la cohérence territoriale par l'État, notamment pour les concours à petit nombre de places. La rémunération liée au pré-recrutement permettra une plus grande mobilité géographique de ces stagiaires.

### Questions ouvertes

En assurant une présélection, un pré-recrutement entraîne une diminution des effectifs, ce qui peut poser problème pour les personnels du MESR

- Lien entre nombre de pré-recrutements et nombre de postes aux concours.
- Modalité du pré-recrutement : par concours sur dossier ? Nécessité de se prémunir contre la création de préparations aux concours de pré-recrutements au détriment des licences. Risque de perte du caractère national du concours et développement du localisme si pré-recrutement sur dossier.

## CONTINUUM DE FORMATION.

### Rappel des principes 3 et 4 (2009) :

3/ *Une année de stage rémunérée post concours (statut de fonctionnaire stagiaire) en alternance et sans détérioration des conditions actuelles.*

4/ *La construction progressive de la professionnalisation de la licence jusqu'en T1 ou T2, la mise en place d'une véritable formation continue. Une formation en alternance permettant de faire des aller retour entre théorie et pratique et de développer une posture réflexive.*

Du fait des évolutions en amont (connaissances et savoirs) et aval (public et missions) le métier est en constante évolution, nécessitant une mise à jour continue des enseignants (et CPE). La somme des savoirs et réflexions nécessaires ne peut tenir en deux ans.

La formation des enseignants est un tout : elle doit commencer par la licence jusqu'à l'année d'enseignant stagiaire (T1) et au delà par une formation continue/continuée nécessaire à l'exercice du métier d'enseignant.

Elle nécessite des cursus lisibles dès le baccalauréat, stables dans le temps, une offre de licence bien identifiée en lien avec les formations d'enseignants et les concours ce qui suppose de réexaminer les licences (premiers cycles cohérents avec les exigences ultérieures, mise en place de licences bi-disciplinaires : physique-chimie, histoire-géographie, mise en place de licences avec le professorat des lycées professionnels en perspective, stages, modules de pré-professionalisation, etc.)

Elle doit offrir des stages de prise en main progressive de la classe, ouverts à tous les étudiants se destinant à l'enseignement même privé, même non admissibles, accompagnés et articulés aux formations :

- formation professionnelle spécifique obligatoire pour des lauréats du concours de recrutement qui ne seraient pas passés par un master sanctionnant une formation d'enseignant (VAE comprise) ;
- formation en alternance après le master, avec le statut de fonctionnaire-stagiaire ;
- obligation de formation continue au cours de la carrière Le PAF doit être rétabli dans toutes les académies, avec des moyens suffisants garantis par l'Etat, et organisé par les IUFM rénovés. La formation continue doit être qualifiante au moins sous certains de ses aspects.

## NATURE DES FORMATIONS.

### Rappel des principes 2, 6 et 10 (2009) :

2/ *L'élévation du niveau de qualification et l'amélioration de la formation professionnelle sont indispensables pour la démocratisation de l'école. Il faut une reconnaissance par un master du niveau de formation.*

6/ *Une formation liée à la recherche (par et avec la recherche) et le développement de la recherche en éducation.*

10/ *Penser en lien formation disciplinaire et professionnelle, construire les formations à partir des questions professionnelles. Cette formation doit prendre en compte les évolutions scientifiques disciplinaires et didactiques, les évolutions de l'école*

La formation des enseignants doit se faire dans le cadre universitaire (universités et IUFM rénovés)

La formation ne peut se réduire à une préparation aux concours de recrutement, voire de « bachotage »

Adossement des formations à une recherche en lien avec les exigences d'une réflexion professionnelle : initiation à la recherche en éducation (sciences de l'éducation, épistémologie, didactique, psychologie, philosophie et sociologie de l'éducation), mais aussi dans chacun des domaines disciplinaires où il existe des champs qui concernent l'éducation et la formation (sciences du langage, analyse du travail, évaluation, histoire, etc.)

Adossement à la recherche au champ concerné : par exemple, dans le domaine de la coiffure, ce champ est très étendu (biologie, chimie, etc.).

Développement de la recherche en éducation et des structures de recherche. Reconstruction d'un institut national de recherche en éducation, permettant d'associer et d'engager dans la recherche des personnels de tout statut.

Droit à la recherche des personnels de formation.

Le professionnel ne s'oppose pas au disciplinaire, le disciplinaire étant une de ses composantes. Les connaissances nécessaires renvoient à des disciplines identifiées et nombreuses. Leur apport à la formation doit être intégré et en interrelations

▲ connaissance de la diversité des publics (psycho-sociologie, psychologie de l'enfant et de l'adolescent, etc.)

▲ connaissance historique, philosophique et institutionnelle du métier (grands principes, Etat, rectorat et institutions, établissements, droits et devoirs des enseignants, histoire de l'enseignement et des politiques éducatives, droit, etc.)

▲ gestion de classe, corps et voix, etc. ; gestion des groupes. Autorité. Analyse du travail enseignant.

▲ connaissance des champs disciplinaires ; épistémologie, histoire et didactique des disciplines ; réflexions sur les objets d'enseignement et méthodes.

▲ stages (observation, pratique accompagnée, responsabilité), différents niveaux, différents types d'établissement ; préparation, analyse de pratique, exploitation ; ils doivent s'articuler avec le reste de la formation (cf. principe 10).

▲ travaux d'études et de recherche (mémoires, etc.)

## NATURE ET PLACE DU CONCOURS

### Points d'accord

Les concours doivent être nationaux : un concours national est une nécessité pour pouvoir garantir l'accessibilité de ces métiers à tous, indépendamment de l'origine sociale.

## NATURE DES CONCOURS

Dans leur forme actuelle, les concours ne remplissent pas leur rôle. Ils sont essentiellement centrés sur les champs disciplinaires sans garantir que les lauréats seront susceptibles d'assurer leurs missions. Ils doivent être repensés.

Ils doivent évaluer différentes dimensions des professions d'enseignant : le nombre et la variété des épreuves doivent donc être suffisants. Il est possible d'imaginer de nouvelles formes de concours, et de nouveaux contenus qui permettent d'opérer une sélection parmi les candidats sur l'ensemble des aptitudes nécessaires aux métiers. On pourrait imaginer, par exemple, qu'il n'y ait qu'une seule session cassant avec la structuration actuelle admissibilité/admission. En l'état actuel, le concours focalise toute l'attention des candidats au détriment de tout le reste (formation professionnelle, initiation à la recherche, ...)

Le recrutement par concours est une nécessité, même si la place du concours est problématique :

▲ un concours à la fin de la licence, avant le master perturbera la licence ou recréera des préparations. Il ne s'appuie sur aucune qualité professionnelle.

▲ Un concours durant le master se fait au détriment du master

▲ Un concours après le master est socialement inacceptable.

## PLACE DU CONCOURS PAR RAPPORT A LA FORMATION.

La place du concours ne peut être envisagée seule : place du concours et nature des épreuves sont en lien ; concours et pré-recrutements éventuels par concours nationaux sont à penser conjointement.

L'expérience 2010-2011 a montré que le scénario actuel, qui était le plus mauvais possible, a amené les étudiants à se centrer sur le concours au détriment des autres volets du master, et à ne pas avoir la disponibilité suffisante pour envisager d'autres perspectives de carrière.

***Le dossier est ouvert et plusieurs hypothèses sont à examiner. Il est crucial que le SNESUP prenne une position claire à ce sujet***

**Toutes les hypothèses impliquent qu'à la suite du master et de la réussite au concours, les lauréats des concours bénéficient d'une année de formation en alternance avec le statut de professeur (fonctionnaire) stagiaire**

**Hypothèse A : concours en 2 parties (fin de M1 + fin de M2)**

• faire remonter l'admissibilité en fin de M1 ;

• laisser l'admission en fin de M2 ;

**Corollaires :**

Les cursus doivent être construits en Y :

- tous les admissibles deviennent élèves-fonctionnaires à leur entrée en M2

- les non admissibles ont deux possibilités : 1/ se réorienter dans une autre voie (que le concours) et donc prévoir un parcours spécifique ; 2/ préparer à nouveau le concours et en ce cas prévoir un dispositif spécifique pour préparer à nouveau l'admissibilité ;

Cependant, ce scénario perpétue pour les admissibles les problèmes actuels de la fin de S4, qui cumule passage des examens, oraux du concours, mémoire, bachotage, d'où un épuisement prévisible... L'initiation à la recherche sera parasitée par la préparation de l'oral.

Les admissibles ne sont pas non plus assurés d'avoir le concours. En cas d'échec certains constitueront un avantageux vivier de précaires. Par ailleurs, s'ils veulent tenter à nouveau le concours, il leur faudrait repasser toutes les épreuves et donc redémarrer en M1. Pour éviter cela, il faudrait leur permettre de conserver le bénéfice de l'admissibilité pendant une année, année pendant laquelle ils se consacraient à la préparation de l'admission.

Il convient donc de prévoir également un dispositif pour ces étudiants afin qu'ils puissent se préparer à nouveau à l'admission, avec un statut étudiant, et dans un cadre universitaire (qui permet leur comptabilisation, dans le système SYMPA).

## **Hypothèse B : prérecrutement + Concours en 1 partie (L3 + M2)**

- **prérecrutement à la fin du L3 ;**
- **concours en fin de master, avec deux voies d'accès**

- a/ En fin de L3, les étudiants passent un concours national de prérecrutement qui en cas de réussite leur donne le statut d'élève fonctionnaire comme dans les ENS. Ce statut, qui leur permet d'être rémunérés et qu'il soit tenu compte de ces années d'étude dans leur carrière, est lié à un engagement décennal à travailler dans la fonction publique. En fin de master, ils passent les épreuves d'admission d'un concours qui comporte des contenus professionnels.
- b) le prérecrutement ne doit pas bloquer l'ensemble des places au concours. Une partie des places doit être réservée à des étudiants qui auraient suivi un autre cursus, notamment des masters recherche. Ces étudiants auraient à passer en fin de M2 à la fois l'admissibilité et l'admission.

### **Corollaires pour les étudiants prérecrutés en fin de L3 :**

Les élèves fonctionnaires reçoivent une véritable formation professionnelle pendant deux ans.

Les formations accueillent des effectifs stables pendant les deux ans.

Cependant :

- il faut que le concours de prérecrutement ne dénature pas la licence et n'incite pas à des prépas concours en L3, d'où l'intérêt d'un concours sur dossier. Mais celui-ci peut conduire à favoriser les localismes en n'assurant pas une identité réelle des critères de recrutement (soit que le prérecrutement se fasse au niveau académique, soit que l'affichage des éléments de cursus universitaire pour une commission nationale renvoie à des situations locales extrêmement diverses. Ex : UE de préprofessionnalisation en licence à contenus extrêmement divers selon les universités). Le prérecrutement doit être organisé de façon à prendre en compte une répartition académique. Mais si une telle répartition peut aisément être mise en place pour le concours du premier degré, elle est difficile à organiser pour les concours du second degré et risque d'aboutir à une carte des formations qui favorise les concentrations
- un dispositif doit être envisagé pour les étudiants pré-recrutés qui auront échoué au concours
- le prérecrutement limitera considérablement les flux d'étudiants dans les masters enseignement, et aura une influence sur le maintien ou non des formations : fermeture des petits centres, regroupement dans les grands centres
- ce dispositif a un coût (les étudiants seraient payés à partir de bac+ 4 avec une progressivité comme à l'ENA) ; des formations de ce type concernent actuellement des flux beaucoup plus limités, pour des formations plus courtes (généralement un an).

### **Corollaires pour les étudiants non prérecrutés en fin de L3 :**

Ce scénario permet à des étudiants de faire un master recherche tout en présentant un concours d'enseignement.

Cependant, il amène les étudiants de M2 à consacrer leur année à la préparation au concours, ou à la différer en la remettant à l'issue du master complet. Cette année post-master de préparation au concours diffère leur éventuelle entrée dans la fonction publique et est soumise aux aléas de la préparation au concours.

### **Corollaire commun**

des préparations aux concours pour deux populations de candidats : prérecrutés ou titulaires d'un autre master qu'un Master enseignement.

## **Hypothèse C : concours complet fin de M2**

- **admissibilité et admission en fin de master,**

### **Corollaire**

Ce dispositif peut libérer le M1 de la pression (ou d'une partie de la pression) exercée par la préparation au concours. Il implique cependant un allongement important de la durée des études, sans garantie de recrutement et est socialement très discriminant. Il générera des flux d'étudiants importants avant la sélection par le concours, ce qui risque d'entretenir un volant important de diplômés non titulaires, vivier avantageux de précaires. Ce dispositif n'est envisageable qu'avec un prérecrutement, un engagement décennal des étudiants et un calibrage des flux, avec des conséquences sur le maintien ou non des formations (cf. *supra*, Hypothèse B) comportant des contraintes sur le master choisi. Il n'est envisageable que s'il y a modification des épreuves du concours vers un contenu plus professionnel pour que la formation au métier ne soit pas sacrifiée.

## **Hypothèse D : concours complet fin de M1**

- **admissibilité et admission en fin de master 1,**

Ce scénario permet un cursus de formation plus lisible. Cette solution n'implique pas de sélection par le concours à l'entrée du master. La seconde année n'est pas monopolisée par la préparation au concours, ce qui rend possible une véritable formation professionnelle en alternance (stages, mémoire).

Les flux en 2<sup>e</sup> année sont régulés pour les stages en établissement scolaire. Les rectorats peuvent compter sur des cohortes de stagiaires qu'ils qualifient de « stables », par opposition aux « étudiants stagiaires ». Les parents d'élèves peuvent être assurés de la qualité des stagiaires responsables de classes.

Pour les non admis, cela permet d'envisager dès la fin du M1 une autre voie. Ce scénario est plus facilement défendable pour des raisons budgétaires et sociales: un salaire est versé uniquement aux admis avec le statut d'élèves stagiaires, l'année de formation s'inscrit dans le décompte des années d'ancienneté pour le calcul de la retraite. On peut éventuellement envisager une seule session en fin de M1 (écrits et oraux).

Ce scénario implique toutefois le report d'un an de la nomination des lauréats des concours comme fonctionnaires stagiaires, ce qui peut créer une lacune au niveau des affectations à la rentrée lors de la première année de mise en place de ce dispositif. Il rend difficile la demande d'une année supplémentaire de formation en alternance après le concours. Il risque de faire de l'année de M1 une année de bachotage pour le concours. Pour ceux qui ont échoué mais veulent se représenter, un dispositif est à envisager, car il n'est pas possible de faire un M2 qui ne soit qu'une redondance de M1.

## **LES ENSEIGNEMENTS EN LYCEE PROFESSIONNEL**

Problèmes des CAPLP qui sont de deux types :

- généraux ou disciplines scolaires liées à des enseignements dans les lycées généraux et technologiques
- métiers spécifiques (boulangier, mécanique auto, coiffeur, etc.) environ 300.

Pour le deuxième type, la FDE doit être complètement repensée dans le sens d'une élévation du niveau de qualification demeure le problème de l'adossement à la recherche dans les domaines où elle n'existe pas.