



## Repères revendicatifs :

### Recrutement et formation des personnels de l'Éducation nationale adoptés par le Conseil National de l'Union de la CGT Educ'action 21-23 mars 2016

#### A/ Introduction générale

#### B/ Le recrutement et la formation initiale des personnels de l'Éducation nationale

##### 1/ Les personnels enseignant-e-s, d'éducation et d'orientation

###### a/ État des lieux

###### b/ Le recrutement : la question de l'unification des corps enseignants

###### c/ Le niveau de recrutement et la place du concours

###### d/ La formation initiale et la titularisation

###### e/ Les personnels formateurs

###### f/ La démocratie dans les ESPE

##### 2/ Les infirmières et infirmiers

##### 3/ Les personnels administratifs

##### 4/ Les personnels de laboratoire

##### 5/ Les personnels sociaux

##### 6/ Les personnels de vie scolaire

#### C/ La formation continue des personnels de l'Éducation nationale

#### A/ Introduction générale :

La CGT Éduc'action place ses revendications dans un cadre de lutte contre l'autonomie libérale de l'école et pour défendre une École émancipatrice facteur de transformation sociale. Une École démocratique et émancipatrice pose la question de la formation initiale et continue des personnels : niveau de recrutement, reconnaissance des qualifications, conditions d'entrée dans le métier et contenus.

Pour la CGT Éduc'action, le temps de concertation nécessaire doit être inclus dans le temps de service de tous les personnels des structures scolaires. Ce temps de concertation est un temps de formation collective.

Ceux-ci doivent prendre en compte la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, notamment de genre et d'origine.

**Afin de renforcer l'idée et la cohésion de la communauté éducative, il doit exister une partie commune de formation initiale et continue pour tous les personnels dans ce qui deviendrait les Écoles Supérieures des Professionnels de l'Éducation.**

La formation des personnels est une nécessité. Elle permet de confronter approches

pédagogiques, contenus des enseignements et méthodes de travail. Elle permet aussi à chacune et chacun d'évoluer dans son métier, pour s'épanouir, voire changer de métier.

**Les crédits de formation doivent représenter au minimum 10 % de la masse salariale, dont 5 % au moins pour la formation continue.**

#### B/Le recrutement et la formation initiale des personnels de l'Éducation nationale

##### 1/ Personnels enseignant-e-s, d'orientation et d'éducation

###### a/ État des lieux

Les ESPE (Écoles Supérieures du Professorat et de l'Éducation) ont été créées après un contexte de destruction de la formation. Elles n'ont pas, à ce jour, compensé les immenses pertes de cette période et ont même aggravé certaines des pires décisions qui avaient été prises.

Depuis la réforme dite de la "mastérisation", la qualité de la formation s'est appauvrie quantitativement et qualitativement. Même si le niveau de recrutement a été augmenté, les salaires eux n'ont pas été revalorisés

La formation prodiguée auparavant dans les Instituts Universitaires de Formation des Maîtres

(IUFM) était loin d'être parfaite mais présentait l'avantage d'accompagner les fonctionnaires stagiaires dans leur entrée dans le métier. Les réformes successives ont mis à mal cet accompagnement progressif.

La mise en place des ESPE a été effectuée dans un contexte de décentralisation aggravée et d'autonomie des universités qui laisse à chaque académie une autonomie, remettant en question l'accès égalitaire à la formation et donc à l'égalité de la qualité de l'enseignement prodigué.

La multiplication des situations et des statuts liées aux "réformes" successives a compliqué les capacités de mobilisation des personnels pour défendre leurs droits.

L'isolement des personnels est accru par la disparition des Groupes de Formation Professionnelle, collectifs de travail et d'échanges qui constituaient la base de l'enrichissement des fonctionnaires stagiaires.

Avec l'entrée des ESPE dans les universités, la partie théorique de la formation a pris une part plus importante encore que sous les IUFM, au détriment de la formation pratique, que la mise en situation directe en classe ne saurait remplacer.

Une partie des personnels de l'Enseignement privé sont formés dans les Instituts Supérieurs de Formation de l'Enseignement Catholique (ISFEC). Avec le SNEIP-CGT, la CGT Educ'action revendique que les personnels de l'enseignement privé soient formés dans ces mêmes lieux de formation (ESPE) tout en exigeant leur intégration dans l'Education nationale avec la nationalisation de l'enseignement privé.

Plus encore qu'auparavant, la formation des enseignant-e-s, CPE et COP est basée sur la transmission pure des savoirs disciplinaires au détriment de la didactique et de la formation liée à tous les aspects humains du métier (organisation de classe, relations, travail d'équipe...), qui est quasi-inexistante.

La titularisation est devenue encore plus qu'avant un acte détaché de la formation, purement sommatif et entre les mains de quelques personnes qui concentrent un maximum de pouvoir notamment les personnels d'inspection et de direction, alors qu'elle était auparavant la conséquence d'un processus pendant lequel se croisaient les regards de plusieurs acteurs sur la

progression du stagiaire au cours de sa formation. Il est déplorable que le/la fonctionnaire stagiaire soit trop souvent infantilisé-e sans pouvoir être considéré-e comme un-e professionnel-le.

Les exigences liées à la titularisation sont intenable et déconnectées de la réalité. En plus de la préparation des cours, très longue pour un-e débutant-e, les stagiaires doivent aussi préparer des partiels sur des connaissances souvent très éloignées de leurs préoccupations quotidiennes professionnelles, rendre des travaux tout au long de l'année dans le cadre des contrôles continus et préparer un mémoire professionnel dont la longueur varie d'une académie à l'autre. Ces conditions sont anxiogènes et ne permettent pas une entrée sereine dans le métier. La disparité des attentes dans les différents ESPE produit une inégalité sur le territoire entre les fonctionnaires stagiaires et les étudiant-e-s des différentes académies.

La situation de certain-e-s fonctionnaires stagiaires, déjà titulaires du diplôme pré-requis, ou normalement dispensés de l'obtenir, est proprement inacceptable en termes juridiques, même si l'administration se cache derrière le paravent commode de l'autonomie des universités. Le moment où l'accès au concours est autorisé, en plein milieu du processus de formation, est à l'origine de plusieurs situations aberrantes au niveau des droits des fonctionnaires stagiaires comme au niveau pédagogique.

En Master 2, les fonctionnaires stagiaires ayant obtenu le concours et les étudiant-e-s ne l'ayant pas encore obtenu fréquentent les mêmes Unités d'Enseignement, comme si leurs préoccupations immédiates étaient les mêmes.

La préparation au concours, autrefois accessible sur plusieurs années, n'est bien souvent, aujourd'hui, accessible qu'une seule année, contraignant les étudiant-e-s qui échouent à devoir redoubler leur première année pour avoir droit de compléter leur préparation ou passer en Master 2 tout en renonçant à un complément de formations spécifiques aux concours.

L'attribution des missions des ESPE sous forme de contrats pluriannuels renouvelables, met en péril l'accès public à la formation et fait craindre la mise en concurrence avec des officines privées à plus ou moins long terme.

Les moyens de pression, notamment les procédures d'alerte sur les stagiaires, se sont multipliées. Loin d'accompagner les stagiaires dans leurs difficultés inhérentes à l'entrée dans le métier, ces politiques de management issues du secteur privé ont pour conséquence l'accroissement du stress, la souffrance au travail, qui conduisent à de plus en plus de démissions en cours de formation. Dans de nombreuses académies, on note un nombre de licenciements de fonctionnaires stagiaires pour des motifs plus ou moins arbitraires, à cause du flou qui règne autour du « référentiel de compétences ».

Aujourd'hui, le renfermement universitaire des ESPE limite considérablement l'intervention, au cours de la formation, des mouvements d'Éducation populaire complémentaires de l'Éducation nationale. Les méthodes d'Éducation Nouvelle, dont les objectifs émancipateurs sont clairement affirmés, sont régulièrement tenues à l'écart du processus de formation, reléguant, dans les discours comme dans les faits, ces pratiques pourtant constitutives de la liberté pédagogique des enseignant-e-s, à des pratiques qui seraient réservées aux enseignant-e-s "chevronné-e-s". Pour contribuer à la réussite de l'ensemble des élèves, l'École doit développer des stratégies pédagogiques adaptées.

La question pédagogique est une question politique fondamentale. Opposée à toutes les pédagogies fondées sur la concurrence et l'individualisation et au formatage des esprits, la CGT Educ'action soutient les pédagogies émancipatrices et de progrès. Dans ce sens, les mouvements d'Education populaire et d'Education nouvelle peuvent avoir toute leur place dans la formation.

Loin de culpabiliser les personnels – comme le fait le ministère quand il dévoie ces mêmes pédagogies sans donner les moyens nécessaires à leur mise en œuvre –, le recours à des pédagogies de progrès associées à des conditions de travail adaptées doit permettre à tous et toutes (enseignant-e-s et élèves) de retrouver le plaisir d'enseigner, d'apprendre et de co-construire des savoirs, conditions nécessaires à la réussite.

L'individualisation des parcours de formation, censée remédier à l'extrême diversité des parcours dans le nouveau "cadre" du Master Métiers de

L'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation (MEEF), en est restée au stade des promesses. Le mémoire professionnel sert de prétexte pour éviter de recruter les personnels suffisants pour mettre en place cette ambition.

Le temps de présence des stagiaires devant élèves, actuellement de 50 % pour la grande majorité, est bien trop important pour permettre une entrée sereine dans le métier et pour garantir structurellement la continuité d'un service public de qualité aux élèves.

Les stages de pratique accompagnée, qui sont les seuls à articuler efficacement théorie et pratique, sont insuffisants dans le processus de formation. Concernant les stagiaires ex-non-titulaires affectés à temps plein devant élèves, les exigences de la formation constituent un alourdissement de la charge de travail qui ne permet en rien de mettre à profit l'année de formation.

Par ailleurs, des pratiques inacceptables se développent, de plus en plus souvent et dans plusieurs académies, les fonctionnaires stagiaires ont été convoqués pendant les vacances pour des actes de formation.

L'autoformation et la formation à distance sont plus que jamais la seule réponse aux évolutions des programmes, des méthodes et des techniques. Le dispositif MAGISTER a aggravé cette situation, il fragilise en isolant encore plus les personnels.

Les adultes destinés à avoir la responsabilité d'élèves doivent avoir des modules d'apprentissage communs pour les questions pédagogiques : gestion des relations entre enfants, organisation de classe, formation au travail en équipe...

#### **b/ Le recrutement : la question de l'unification des corps enseignants**

**Tou-te-s les enseignant-e-s doivent avoir la même dignité, le même statut, la même carrière.**

**Pour faciliter les convergences revendicatives et pour dépasser les divisions des personnels entre les différents niveaux d'enseignement (1er et 2nd degré) mais aussi au sein de ceux-ci, la CGT Educ'action revendique un corps unique et une formation commune pour tous les enseignants-e-s. Cette unification reconnaît les spécificités selon les niveaux d'enseignement qui nécessitent une formation initiale et continue appropriée.**

### **c/ Le niveau de recrutement et la place du concours**

Le concours doit garantir l'égalité d'accès de tou-te-s les citoyen-ne-s aux métiers de l'enseignement.

A ce titre, les pré-requis éventuellement exigibles pour le concours ne peuvent qu'être issus d'une formation publique et gratuite, ce que l'autonomie des universités rend difficile.

Le concours a pour objectif de sélectionner les futurs enseignant-e-s en fonction de leur niveau de connaissance, qui doit être suffisant pour enseigner aux niveaux dont ils auront la responsabilité, mais aussi en fonction de leur motivation et de leur implication dans leur projet professionnel.

Un concours ne peut exiger des candidat-e-s d'être déjà formé-e-s au métier qu'ils/elles souhaitent exercer.

En 2010, le gouvernement Fillon a haussé le niveau de recrutement des personnels à Bac +5, en plaçant les jeunes diplômé-e-s devant les élèves sans aucune formation en IUFM. De nombreux collègues sont entrés dans le monde de l'enseignement sans outil et sans recul par rapport à leur métier. La conséquence de cette mesure a été une baisse du nombre de candidat-e-s aux concours.

L'augmentation du niveau de diplôme requis a éloigné les classes populaires de l'accès aux métiers de l'enseignement.

Depuis 2013, la formation des personnels est « rétablie » avec la mise en place des ESPE. Elles sont intégrées dans les universités ; ces dernières, de plus en plus autonomes et répondant à des logiques strictement budgétaires à cause de la loi LRU, n'offrent pas une formation égale sur tout le territoire : la conception et la mise en œuvre des formations diffèrent selon les universités, certains sites ferment au détriment d'une offre de formation de proximité. **La CGT Éduc'action revendique un cadrage national de la formation. La CGT revendique le retrait de la LRU.**

La place du concours est également mise à mal avec l'intégration de la formation à l'université. Un danger de l'insertion du concours dans un cursus universitaire est qu'elle implique que le fonctionnaire stagiaire devient titulaire seulement s'il valide un Master. **Pour la CGT Éduc'action, le**

**concours est la voie normale de recrutement dans l'Éducation nationale, il doit garantir l'entrée dans la fonction publique et l'obtention du statut de fonctionnaire.**

Dans l'immédiat, la CGT Educ'action revendique la titularisation des non-titulaires sans condition de concours ni de nationalité, avec une formation adaptée.

**Enseigner est un métier qui s'apprend. Pour la CGT Éduc'action, il est possible d'assurer à la fois la qualification des personnels par une reconnaissance sous forme de diplôme (Master) et de permettre une démocratisation des recrutements.**

**Pour cela, le concours doit avoir lieu au deuxième semestre de la Licence (L3), les deux années suivantes se déroulant en ESPE.**

**Pendant ces deux années à l'ESPE les stagiaires doivent avoir un statut de fonctionnaire stagiaire permettant une formation progressive, accompagnée et rémunérée débouchant sur un master (bac + 5).**

**Un-e enseignant-e en formation doit bénéficier de deux années scolaires pleines avant de se voir titulariser.**

A moyen terme, la CGT Educ'action se prononce pour la création d'une école nationale des métiers de l'éducation, indépendante de l'université, qui recrute sur concours et dispense une formation professionnalisante rémunérée de 2 ans avec mise en responsabilité progressive pour l'ensemble des personnels enseignants et non enseignants de l'Éducation nationale. Dès l'obtention du concours, les personnels sont reconnus comme fonctionnaires stagiaires. A l'issue des deux années de cursus, la validation de la formation donne lieu à une reconnaissance d'acquis au niveau diplôme de recrutement + 2 ans.

La CGT Éduc'action se prononce contre les EAP (Emplois d'Apprentis Professeurs) et tout dispositif non-statutaire, qui représentent un statut précaire et sous-payé supplémentaire dans l'Éducation nationale ; par contre, elle revendique une nette augmentation des bourses d'études qui empêcheraient l'arrêt des études pour raisons financières.

**La CGT Éduc'action se prononce pour l'accès aux concours de l'Éducation nationale et à la titularisation de tous les ressortissants étrangers**

**dans les mêmes conditions que ceux de l'Union européenne.**

**La CGT Educ'action revendique un nombre de places aux concours suffisant pour faire face aux besoins. Ces besoins ne doivent pas être ceux du ministère mais bien ceux permettant d'avoir des enseignant-e-s devant chaque élève et d'éviter des classes surchargées.**

**Garantir l'égalité devant les concours :**

**• Pour les étudiant-e-s :**

L'enseignement supérieur est le reflet de la sélection sociale. Nous demandons la revalorisation conséquente et l'extension des bourses, la suppression des droits d'inscription et la gratuité des transports, la construction de logements étudiants à loyer modéré. Le système d'aides, directes et indirectes, géré par le CROUS doit aboutir à une allocation d'études garantie (revenu minimum étudiant) à tout-e étudiant-e.

**• Pour les salarié-e-s (y compris les personnels non-titulaires) :**

Les dispositifs individuels de formation doivent assurer des conditions matérielles et pédagogiques satisfaisantes pour préparer les concours.

Pour permettre une démocratisation de l'accès aux concours, il faut mettre en place un système de pré-recrutement dans le cadre de cycles préparatoires. Les agents (MI-SE, assistant-e-s d'éducation, MA, contractuel-le-s, vacataires) doivent se voir proposer une offre de formation adaptée dans les ESPE.

**d/ La formation initiale et la titularisation**

Nous refusons la mise immédiate en responsabilité à temps plein ou mi-temps. Considérer les fonctionnaires stagiaires comme moyens d'enseignement et variable d'ajustement nuit à la qualité de leur formation et à celle de leurs élèves. On ne peut former un-e enseignant-e entre septembre et mai de l'année suivante. Nous refusons la mise immédiate en responsabilité. **Une formation progressive programmée, accompagnée, doit se faire sur deux années scolaires rémunérées.**

Il doit par ailleurs être pris en compte dans leur temps de formation que les stagiaires ont besoin

de plus de temps pour préparer leurs cours pendant ces 2 années de formation.

**L'ESPE doit être un lieu de vie pédagogique, la formation proposée doit être la même au sein de tout le territoire national.**

**La formation doit s'étaler sur deux ans et donner progressivement de plus en plus de responsabilités au fonctionnaire stagiaire.**

Une fois recruté-e-s, les lauréat-e-s doivent conserver le statut de fonctionnaire d'État stagiaire. On ne peut leur demander de passer à nouveau des partiels ou tout autre examen dans le cadre de leurs modules d'apprentissage.

Pour le stage en responsabilité dans les écoles et établissements, les fonctionnaires stagiaires devraient être affecté-e-s, dans la mesure du possible, par deux ou trois, en binôme ou trinôme, avec un-e formatrice/formateur.

Les stages de pratique accompagnée permettent aux fonctionnaires stagiaires, après une phase d'observation, de prendre en charge des temps de plus en plus longs de classe, et sont de fait un moment clé de l'articulation entre théorie et pratique.

Chaque fonctionnaire stagiaire, dans le cadre de stages d'observation, devrait découvrir des niveaux différents dans le primaire, collège, lycée dans le second degré.

Cette découverte doit aussi se faire dans des classes d'enseignement adapté et d'enseignement spécialisé.

L'expérience professionnelle de chaque fonctionnaire stagiaire devrait être prise en compte pour le dispenser de tout ou partie de certains stages ou en approfondir d'autres sans le priver du droit à la formation.

Les fonctionnaires stagiaires doivent pouvoir avoir accès à des stages dans des classes ou des écoles mettant en place des méthodes d'Éducation Nouvelle.

Les fonctionnaires stagiaires doivent avoir la possibilité, s'ils en font la demande, de passer au moins un de leurs stages à l'étranger, pour observer un autre système éducatif.

Le mémoire professionnel doit toujours être un outil au service de la formation.

Les contenus de formation ne sauraient se limiter, comme c'est le cas actuellement, essentiellement à la didactique des différents savoirs.

Les spécificités liées à l'âge des élèves, aux pratiques pédagogiques propres au primaire et à la diversité du secondaire, doivent être abordées dans le cadre de la formation initiale.

Il est indispensable que tout personnel bénéficie, dès le début de l'exercice de sa profession, d'une réelle formation en matière de psychologie des jeunes et de façon générale, en matière de sciences de l'éducation.

**Les personnels doivent être informés de leurs devoirs, mais aussi de leurs droits et de leurs responsabilités juridiques.**

Les fonctionnaires stagiaires doivent avoir une formation pour faire face aux principales situations de crise qu'ils pourront rencontrer dans leur métier.

Sans avoir une formation d'enseignant-e-s spécialisé-e-s, ils doivent avoir connaissance des principaux acteurs éducatifs, ce qui leur permettra d'appréhender les problématiques de la difficulté scolaire et/ou du handicap.

Les relations sociales dans une classe et les dynamiques de groupe sont étudiées au cours des deux années de formation.

L'accueil des parents et de leurs représentant-e-s doit être inclus dans la formation. De façon générale, et parce que les interlocuteurs dans l'Ecole se sont multipliés, les stagiaires doivent être formés à la médiation, la concertation et la restitution.

Tout enseignant-e doit recevoir régulièrement une formation sur la maîtrise de la voix.

L'animation des réunions et l'analyse du travail en équipe, à partir de situations réellement vécues sont incluses dans la formation.

Les formations en informatique, en secourisme ainsi qu'en langues vivantes ne doivent plus être des pré-requis obligatoires mais des modules de formation à part entière.

La formation prévoit des temps de co-évaluation entre fonctionnaires stagiaires et responsables de formation afin d'aider les jeunes enseignant-e-s à progresser.

Des stages de formation en internat axés sur la

réflexion et la gestion de la vie en collectivité peuvent être proposés.

**La titularisation doit connaître les mêmes règles dans toutes les académies.**

**La titularisation se réfère à des critères d'évaluation objectifs énumérés dans un « référentiel de compétences professionnelles » qui doivent être respectés. Elle est la conclusion de deux années de formation et prend en compte la globalité de ces deux années.**

**Les fonctionnaires stagiaires ne sauraient être, au bout de deux ans, des personnels chevronnés. La titularisation doit prendre davantage en compte les progrès des stagiaires que ce qu'ils ont acquis. Elle est l'affaire des formateurs du fonctionnaire stagiaire, pas celle d'un inspecteur. Les inspecteurs ont leur mot à dire en tant que représentant-e-s de l'employeur, mais leur voix n'est pas prépondérante car ils n'ont pas suivi les fonctionnaires stagiaires et ses progrès au cours du processus de formation. Ce sont les CAP qui doivent proposer in fine les titularisations.**

**A la fin de la formation, tous les fonctionnaires stagiaires ont le droit, s'ils le souhaitent, à un entretien de titularisation, afin de dresser le bilan de leur évolution et de mettre en perspective leur entrée imminente dans le métier.**

#### **e/ Les personnels formateurs**

Dans le premier comme le second degré, le rôle des conseillers pédagogiques est d'assurer le suivi régulier des fonctionnaires stagiaires et de les conseiller sur les questions ayant trait aux savoirs de référence comme à la pédagogie ou la didactique. Les conseillers pédagogiques doivent pouvoir être une ressource directe sur le lieu de travail.

La mission de tutorat participe de la formation : elle permet un accompagnement quotidien du fonctionnaire stagiaire. Elle doit être faite sur la base du volontariat. Elle doit être revalorisée et prise en compte dans le temps de service.

Le mode de recrutement des formatrices/formateurs devrait intégrer une démarche d'équipe. Cette démarche s'appuierait sur un travail préalable réalisé sur le terrain, intégrant des fonctionnaires stagiaires. Les

formatrices/formateurs de l'ESPE devraient effectuer une partie de leur service ou de leur recherche dans les établissements ou écoles.

Exercer des fonctions de formateurs-trices auprès d'enseignant-e-s fonctionnaires stagiaires doit être accessible à tous les professionnels de terrain de la même manière sur tout le territoire et avec les mêmes avantages. Seule une certification sera la garantie d'un recrutement équitable, indépendant des choix hiérarchiques.

Les fonctionnaires stagiaires d'un même cursus doivent être regroupés par collectifs à taille humaine (pas plus de 25 personnes) pour le tronc commun de la formation, afin de privilégier la formation par les pairs.

Les formatrices/formateurs doivent avoir une formation initiale et continue qui ne soit pas centrée uniquement sur la didactique et les savoirs théoriques. Ils doivent aussi être capables de conduire des réunions et des entretiens et avoir une solide expérience de pratique.

Les méthodes de formation des formateurs prennent en compte les récentes découvertes en sciences de l'éducation.

**Du fait de leur rôle privilégié auprès des fonctionnaires stagiaires, le rôle des équipes de formatrices et de formateurs doit être reconnu dans le processus de titularisation.** Il ne saurait être demandé à un formateur conseiller pédagogique d'exercer un quelconque contrôle sur les stagiaires.

Les formateurs et formatrices doivent pouvoir bénéficier d'heures de formation continue spécifiques en lien avec leurs missions de formation.

Ces personnels doivent travailler en étroite collaboration avec les personnels des ESPE et être reconnus à part entière comme partie prenante dans la formation des futur-e-s enseignant-e-s.

Leur expertise devrait également légitimer leur participation à l'élaboration du plan de formation initiale en lien avec les instances décisionnaires de l'Éducation nationale et de l'ESPE.

#### **f/ La démocratie dans les ESPE**

Les étudiant-e-s et fonctionnaires stagiaires sont des adultes en formation. Ils doivent avoir toute

leur place dans les lieux de décision.

Le Conseil scientifique et pédagogique (CSP) doit devenir un conseil avec une représentation égale de l'ensemble des personnels de l'ESPE, des formatrices/formateurs, des étudiant-e-s et des fonctionnaires stagiaires. La représentation des usager-e-s doit être aussi renforcée dans le Conseil d'Administration (CA). Celui-ci devra se réunir au moins quatre fois par an et disposer de droits d'intervention étendus. Le CSP doit être un lieu de proposition, la décision finale revenant au CA. Il faut un mode d'élection et une date unique pour toutes les ESPE. Des temps d'information doivent être réservés au cours de la campagne électorale.

**La CGT Educ'action doit syndiquer les étudiant-e-s des ESPE.**

#### **2/ Personnels administratifs**

**La CGT Educ'action revendique une formation d'un an sur le terrain, sans que les personnels soient comptabilisés dans les effectifs des services. Les personnels doivent bénéficier d'une formation initiale de qualité, leur permettant d'envisager une carrière dans différents services.**

#### **3/ Personnels de laboratoire**

Les personnels de laboratoire des EPLE (personnels ITRF depuis 2011) sont recrutés par concours (sur titre), soit interne, soit externe.

Il s'agit actuellement, pour ce dernier, d'une épreuve écrite (admissibilité) et orale basée sur une épreuve pratique et discussion entre le candidat et le jury,

Depuis la fusion des corps, le recrutement des personnels de laboratoire apparaît dans la même liste que celle des universités.

**La CGT Educ'action revendique que :**

- **la publication des concours soit faite par les rectorats**
- **l'organisation et l'inscription soient faites au sein des rectorats**
- **les sujets et les jurys des concours doivent être composés par des personnels de laboratoire, personnels enseignants et personnels d'inspection de l'Éducation nationale.**

En cas de recrutement externe, les reçu-e-s aux concours sont nommé-e-s à titre de fonctionnaire stagiaire pendant un an dans un établissement

scolaire, ils doivent bénéficier :

- dans le premier mois de leur nomination, d'un stage de prise de fonctions expliquant les obligations et les droits de ces personnels (temps de travail, action sociale, évolution de carrière...)
- dans le premier trimestre, d'un stage sur la sécurité dans les laboratoires et la gestion des déchets, ces stages peuvent se dérouler dans l'établissement
- dans l'année, un stage « habilitation électrique de base », cette habilitation doit être validée et maintenue tout au long de la carrière du personnel
- d'une formation initiale de qualité, leur permettant d'envisager une carrière dans différentes Branches d'Activité Professionnelle (BAP).

En cas de modifications ou de changement de réglementation dans les domaines inhérents aux personnels de laboratoire, des formations doivent être mises en place.

**Les frais occasionnés par ces formations doivent être pris en charge par l'administration.**

**A la fin des 6 premiers mois, un premier bilan doit être effectué soit par un personnel de laboratoire de catégorie supérieure au stagiaire, soit par le responsable de labo, soit par le chef d'établissement après avis de l'équipe pédagogique. Le fonctionnaire stagiaire doit pouvoir être accompagné si celui-ci le désire.**

Pendant cet échange, le fonctionnaire stagiaire peut évoquer les difficultés qu'il a rencontrées pendant cette première période ; si celles-ci sont importantes, un tutorat doit être mis en place rapidement, soit par un personnel de laboratoire volontaire de l'établissement, ou du secteur, contre rémunération, afin qu'un accompagnement soit mis en place, il doit permettre la titularisation du fonctionnaire stagiaire à la fin de l'année.

**Si au cours de l'année de stage, le fonctionnaire stagiaire ne rencontre pas de difficulté, il est alors titularisé sur le poste qu'il occupe, il peut participer au mouvement.**

**En cas de non titularisation, un renouvellement de stage doit être proposé dans un autre établissement avec un accompagnement systématique les premiers mois.**

#### **4/ Personnels sociaux**

Les assistant-e-s de service social sont recruté-e-s par concours (sur titre), soit interne, soit externe. Il

s'agit actuellement d'une épreuve orale basée, dans un premier temps sur la présentation d'un dossier constitué par le candidat portant sur sa formation et son expérience professionnelle ; dans un second temps d'une discussion entre le candidat et le jury.

**La CGT Educ'action revendique un retour à un véritable concours avec des épreuves écrites anonymes dont les résultats conditionnent l'admissibilité à l'oral.**

Le nombre de postes d'assistant-e-s de service social est largement insuffisant au vu de la pénurie actuelle et des suppressions de postes ces dernières années.

**La CGT Educ'action revendique l'accès à tous les concours internes.**

Le partenariat entre les universités et les centres de formation en travail social apparaît incontournable, ne remettant pas en cause le caractère professionnel des formations mais en articulant savoirs professionnels et savoirs théoriques. Ce partenariat existe depuis la création des professions du travail social et s'est poursuivi. Confiée dans un premier temps (1975) à des centres de formation plutôt qu'à l'université, la formation a ensuite été transférée, par la loi du 13 août 2004, aux Conseils Régionaux, réaffirmant son orientation professionnelle.

**La CGT Educ'action revendique l'intégration des formations sociales dans le cadre du système LMD avec la reconnaissance des diplômes d'État de niveau III au grade de Licence, donc au niveau II du répertoire national des certifications professionnelles, et au niveau VI du cadre européen des certifications.**

Le diplôme d'État d'assistant-e de service social réformé en 2004 a modifié le contenu des compétences. Mais, les conditions d'exercice, l'usure professionnelle face à des problématiques lourdes et la faible reconnaissance salariale et statutaire ont provoqué une désaffection pour ce métier.

**La CGT Educ'action revendique la création d'un stage d'adaptation à l'emploi la première année suivant l'entrée de l'assistant-e de service social à l'Éducation nationale, que ce soit par détachement ou sur concours.**



La réforme des diplômes en travail social a transformé les terrains de stage en "sites qualifiants", ce qui est le cas de l'Éducation nationale et ses trois services sociaux.

Nous avons donc la possibilité d'accueillir en stage les étudiant-e-s issu-e-s des centres de formation en travail social, ce qui confère à l'assistant-e de service social référent un statut de formateur.

**Statut non reconnu et donc non pris en compte par notre institution, la CGT Educ'action revendique l'obtention d'un réel statut de formateur.**

Le contexte social actuel oblige les assistant-e-s de service social à faire face à de nouvelles problématiques (cyber-harcèlement, addictions aux écrans...). Si l'institution propose des réponses, des orientations, voire de nouvelles catégories de personnels pour tenter d'apporter une réponse ponctuelle, superficielle et éphémère, les assistant-e-s de service social s'efforcent de répondre avec des outils spécifiques mais devenus insuffisants.

**C'est pourquoi la CGT Educ'action revendique l'accès libre et volontaire à des formations qualifiantes et reconnues déjà existantes sur des thématiques au cœur de notre pratique. Par exemple, le Diplôme Universitaire Adolescents difficiles (Marseille), formation sur la thématique du suicide des adolescents, la gestion de crise...**

## 5/ Infirmières et Infirmiers

Le recrutement se fait par concours académique, avec une épreuve d'admissibilité (écrite) et une épreuve d'admission (orale).

A la suite de leur recrutement les infirmier-ères doivent bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi.

La spécificité d'infirmière ou d'infirmier scolaire doit être reconnue au même titre que n'importe laquelle des autres spécialités d'infirmier-ère.

La formation d'un an, identique sur tout le territoire, valide une spécialité, reconnue au niveau master, répercutée comme les autres spécialités, dans le traitement indiciaire

Pour pouvoir accéder à cette spécialité, l'infirmier-ère doit justifier du diplôme d'Etat d'infirmier-ère ou de sage-femme et du succès au concours d'admission.

## 6/ Les personnels de vie scolaire

Les assistant-e-s d'Éducation doivent bénéficier d'un droit à la formation renforcé pour leur permettre de préparer les concours. Elles/ils doivent bénéficier d'une formation initiale et continue leur permettant de disposer d'outils dans leur pratique quotidienne.

Les personnels Accompagnants les Élèves en Situation de Handicap doivent être recrutés à un niveau minimum du baccalauréat. Un métier statutaire reste à construire pour ces métiers. La formation initiale et continue doit être renforcée pour leur permettre non seulement de disposer d'outils dans leur pratique quotidienne mais également de participer au travail de construction pédagogique avec, entre autres, les enseignant-e-s.

## C/ La formation continue des personnels de l'Éducation nationale

Tout agent recruté a droit à une formation initiale (adaptation à l'emploi) rémunérée par l'État en sa qualité de fonctionnaire.

Cette formation doit présenter une partie commune avec les autres personnels de la communauté éducative et être dispensée en Écoles supérieures des professionnels de l'éducation (ESPE).

La formation continue des personnels doit être quantitativement plus importante. Elle doit atteindre 10 % du temps travaillé et ces heures de formation doivent être intégralement prises sur du temps de service.

Dans un certain nombre de cas (CPE professeurs documentalistes, personnels administratifs...), le temps de formation doit être compensé pour ne pas alourdir la charge de travail.

Le droit à la formation sur le temps de travail doit être garanti pour tous (titulaires ou non). L'organisation de la formation doit se faire au plus près des personnels en présentiel, par le biais d'organismes publics.

Les frais de déplacement pour la formation continue doivent être pris en charge, y compris au sein d'un groupement de communes.

Le choix d'un stage de formation revient à chacun et ne doit pas être soumis au projet d'école ou

d'établissement, ni aux demandes d'un chef de service. Les enseignant-e-s doivent avoir la possibilité de se former auprès d'associations ou de mouvements pédagogiques complémentaires de l'Éducation nationale en lieu et place des formations qui leur sont proposées.

Des autorisations d'absence pour formation doivent être fournies pour que les personnels puissent assister à des journées d'étude ponctuelles en lien avec leur métier.

La CGT Educ'action dénonce toutes les tentatives d'imposer la formation continue hors du temps de travail et de refuser la participation aux sessions de formation au motif des nécessités de service. Les moyens doivent être dégagés pour assurer des formations et des remplacements.

Les personnels de l'Éducation nationale doivent aussi pouvoir postuler sur les plans de Formation de l'ensemble des fonctionnaires.

La CGT Educ'action se prononce pour le respect de tous les droits existants et l'obtention de nouveaux droits pleinement utilisables par tous les personnels. Cela passe par :

- un droit individuel à l'information directe des salarié-e-s sur toute possibilité de formation (plan de formation ou possibilités individuelles),
- la valorisation et le respect du droit à la formation pour l'épanouissement personnel,
- une formation pour tous les personnels (titulaires ou non) d'au moins 10 jours par an, un droit de contrôle et de définition collective de tous les plans de formation par les Comités techniques,
- le respect du Compte Personnel de Formation (CPF) afin d'assurer, à tous les personnels, l'accès gratuit à des actions de formation professionnelle, libérées des logiques patronales. Le service public d'Éducation et la formation tout au long de la vie doivent être maintenus et développés dans tous les territoires.

**La CGT Educ'action revendique :**

- **le maintien intégral de la rémunération pendant la formation, y compris pendant le congé de formation,**
- **la prise en charge de tous les frais relatifs à la formation (inscription, frais pédagogiques, déplacements, frais de garde, hébergement...),**
- **l'ouverture d'un droit spécifique à la formation**

**à l'occasion de la fin d'une disponibilité, d'un Congé de Longue Maladie (CLM), d'un Congé de Longue Durée (CLD),**

**- le maintien et le développement du congé individuel de formation.**

L'organisation du travail doit intégrer largement le droit à la formation (par la prévision des remplacements) afin d'éviter les dysfonctionnements des services et la culpabilisation (pouvant aller jusqu'à l'abandon de la formation) de celui ou celle qui demande la formation. La reconnaissance des formations acquises est nécessaire. Les formations doivent permettre de valoriser la carrière d'une manière visible et transparente. La formation doit rimer avec promotion sociale et épanouissement personnel, et ne doit pas se résumer au seul maintien de l'employabilité.

Le métier d'enseignant-e doit permettre une mobilité par détachement dans d'autres administrations grâce à une formation continue adaptée et ouverte.

La diversité des parcours individuels des personnels tout au long de la carrière doit être valorisée à travers une VAE si les agents le souhaitent.

Le dispositif de formation dématérialisé Magister est un outil programmé pour remplacer la formation continue en présence effective. Il peut être une ressource pédagogique mais ne doit pas être un outil complémentaire de la formation continue des personnels.

**A chaque modification ou évolution des programmes, des stages doivent être proposés à l'ensemble des personnels concernés, y compris aux personnels de laboratoire. Ils peuvent être organisés par les personnels de laboratoire, des enseignant-e-s ou les inspecteurs au sein de l'établissement ou dans l'académie.**

**Au cours de leur carrière tous les personnels de l'Education nationale doivent pouvoir participer à des groupes de secteur ; ils permettent un échange et une mise en commun des pratiques.**

Ainsi, nous pouvons déplorer le manque de formation « mixte » personnels de laboratoire et professeurs de sciences, ces moments seraient pourtant l'occasion d'échanges et de rencontres autour des disciplines et du relationnel.

De même, à l'école maternelle, des formations communes aux Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles et aux professeur-e-s des écoles/instituteurs/institutrices doivent pouvoir se tenir à la demande des personnels.

Ces domaines de formations communes pourraient être par exemple : les activités artistiques, sportives, les formations sur le handicap, les formations en relation avec l'utilisation des TICE, l'analyse des pratiques professionnelles, et toute autre formation dont les équipes éducatives exprimeraient le besoin. Ces formations doivent faire l'objet d'une reconnaissance par l'employeur, mairie ou Education nationale.

De plus, l'analyse des pratiques professionnelles, dont l'animation des groupes est confiée à des psychologues cliniciens, s'inscrit dans une perspective de prise de distance, de réflexion sur la pratique, de partage d'expériences et de construction d'une identité professionnelle. Ce travail d'analyse est indispensable aux assistant-e-s de service social. Il est inscrit dans le code de déontologie de l'ANAS (Association Nationale des Assistants sociaux), et doit être mis en place au sein de toutes les académies.

**La CGT Educ'action revendique la création de groupes de secteur des pratiques professionnelles dont la participation doit se faire sur le volontariat.**