

# Transformer la formation : une autre masterisation est possible !

**L**a CGT revendique un lien fort entre niveau de formation, de qualification et de rémunération. C'est pourquoi elle a signé l'Accord National Interprofessionnel en décembre 2003, support de la loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie. En revanche, la CGT a voté contre les arrêtés instaurant la masterisation des recrutements, en cohérence avec les luttes des personnels et des étudiants. En l'état, un tel recrutement est source d'injustices sociales et ne permet pas de répondre à la demande d'une meilleure formation initiale et continue comme l'a, hélas, confirmé cette première année –catastrophique- de mise en œuvre.

## • Formation initiale

### Stages pour les étudiants en master :

Circulaire 2010-102 du 13-7-2010

### Les dix compétences :

Arrêté du 12-5-2010 :

Circulaire 2010-105 du 13-7-2010

### Modalités d'évaluation et de titularisation :

Arrêtés du 12-5-2010 (1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés)

### Formation initiale des enseignants et

### CPE stagiaires :

Circulaire 2011-073 du 31-3-2011

### • Formation tout au long de la vie

Décret 2007-1470 du 15.10.2007

(titulaires de l'État)

Décret 75-205 du 26.03.1975

(non titulaires)

### • Congé de formation professionnelle

Décret 85-607 du 14-06-1985 modifié

## ■ Une formation initiale dénaturée : plus qualifié et moins formé !

### • La mastérisation à quelles conditions ?

Le passage du niveau de recrutement de licence (L 3 : bac + 3) à Master (M 2 : bac + 5) a paradoxalement dégrader la formation initiale des enseignants et CPE.

Cet allongement de la durée des études pèse lourdement sur nombre d'étudiants de milieux modestes et les prive de toute possibilité d'intégrer en tant que titulaires l'Éducation nationale. Les bourses spécifiques en nombre limité ne remplacent pas une année de fonctionnaire stagiaire rémunérée ! Cette "réforme" par ailleurs éloigne de la titularisation des milliers de précaires qui enseignent actuellement avec une licence ou une équivalence.

En transformant la seconde année d'IUFM du stagiaire, rémunérée, en année sous statut étudiant (Master 2), le ministère fera une jolie économie. Sur les 16 000 suppressions de postes de 2010, 15 500 concernent la suppression de cette année de stage...

Après le concours, en fin de M 2, "l'année de stage" se déroule quasi-totalement sur le terrain avec, comme seul suivi, le "compagnonnage" d'un enseignant "expérimenté"... quand il a été trouvé et non désigné contre son gré !

L'avenir des IUFM comme maison com-

mune des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, lieu d'une alternance accompagnée des fonctionnaires stagiaires entre théorie et pratique, est plus que compromis et le devenir des formateurs plus qu'incertain.

## ■ A la CGT Educ'action, nous revendiquons

**Un concours en fin de L 3 et une formation payée de deux ans (M 1 et 2) avec un contenu répondant aux besoins et à l'expérience de chaque stagiaire (PE, CPE, CAPES, CAPET, PLP, agrégés et COP).**

**Par ailleurs, la CGT Educ'action souhaite un réel accompagnement lors de l'entrée dans le métier avec un allègement de service.**

**Nous défendons donc la masterisation des formations mais pas la masterisation des concours, la reconnaissance de la durée des études dans le recrutement et la rémunération des personnels de catégorie A (dont les infirmières et les assistantes sociales).**

## ■ De la formation continue à la formation tout au long de la vie...

Les PE bénéficient d'un droit statutaire à 36 semaines de formation continue sur toute la carrière, sur le temps de service. Dans le 2<sup>nd</sup> degré, les nécessités de service priment trop souvent sur une offre de formation continue par ailleurs de plus en plus réduite en durée et contenu.

On retrouve pour tous les personnels (enseignants, CPE, COP, ATSS) une aspiration non satisfaite à une formation non réduite à une démarche utilitariste d'accompagnement des "réformes" mais partant des besoins exprimés à une meilleure qualification.

### • Se former en se serrant la ceinture : le congé de formation

Après trois années de service effectif, les personnels enseignants peuvent demander un congé formation pour trois ans maximum, avec possibilité de le répartir sur l'ensemble de la carrière. Les bénéficiaires reçoivent une indemnité mensuelle forfaitaire de 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence (plafond à

l'indice brut 650), avec avancement et droit à la retraite préservés. Cela implique un engagement à rester au service de l'État pendant une période triple de celle pendant laquelle l'indemnité a été perçue.

### • Recherche DIF désespérément ?

La loi 2007-148 du 2 février 2007 relative à la modernisation de la Fonction publique développent la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) pour tous les personnels. Désormais les textes reconnaissent aux agents publics (fonctionnaires et agents non titulaires) un droit à la formation professionnelle tout au long de la vie. Un Droit Individuel à la Formation (DIF) est introduit dans la Fonction publique : 20 heures par an et par agent, cumulables sur six ans et pouvant être consommées par anticipation. Des périodes de professionnalisation d'une durée maximale de six mois sont créées. Deux nouveaux congés ont par ailleurs été institués : un congé pour VAE de 24 heures et le congé pour bilan de compétences de 24 heures. Enfin, les agents peuvent bénéficier d'un entretien de formation annuel, d'un entretien de carrière après cinq ans de services et d'un bilan de carrière après quinze ans de service.

Les académies et le ministère mettent en place, de façon chaotique, ces nouveaux droits. Le bilan doit en être fait pour que chacun, quel que soit son niveau de formation initiale, puisse en bénéficier, et ainsi voir ses qualifications nouvelles reconnues et sa rémunération améliorée.

## ■ Dans le cadre du nouveau statut du travail salarié, à la CGT, nous militons pour :

- La reconnaissance des années d'étude dans le calcul de la retraite
- Un DIF universel transférable privé/public,
- 10 % du temps de travail consacrés à la formation continue, soit une année de formation tous les 10 ans ou un trimestre tous les deux ans et demi,
- des frais de déplacement intégralement remboursés avec des avances,
- Un suivi individualisé et transparent par les structures paritaires.