



2^{ème} Réunion à la DGRH sur le concours. 28 mai 2019

Christian Couturier, pour le SNEP-FSU

Nous vous avons envoyé un courrier ([cliquer pour voir](#)) à la suite de la 1^{ère} réunion pour vous alerter sur les problèmes que l'on pouvait imaginer facilement suite à la décision de JM Blanquer de positionner le concours en fin de master. Le cumul des contraintes nous amenant à dire « mission » impossible. Le risque étant que le ministère veuille conserver un mi-temps en responsabilité pour les M2... pour des raisons strictement budgétaires (utilisation des « alternants » comme moyen d'enseignement).

Pour la DGRH, cette deuxième réunion avait pour but de « tester » les premières décisions auprès des organisations syndicales et de proposer quelque chose de stabilisé avant les vacances.

Le premier constat montre que la « pression » a payé un peu puisque la première annonce du DGRH (M. Geffrais) a été que le stage pendant l'année de M2 serait d'un tiers de temps, un mi-temps étant reconnu comme impossible à tenir pour des jeunes qui préparent un concours...

Résumé des propositions actuelles du ministère, discutées avec le réseau des ESPE, la CPU, l'IGAEN, la DGSIP, la DGESCO, la DAJ et la DAF :

M. Geffrais a rappelé 2 principes qui les guident :

un concours plus professionnel pour valoriser le vivier issu des MEEF ;

ne pas assécher le vivier de ceux qui viennent d'ailleurs (rappel, 60% dans le secondaire)...

Il y a donc une contradiction difficile à gérer... d'où l'hypothèse :

Le concours : à l'écrit, une épreuve « académique » et une épreuve « professionnelle ». Il pourrait y avoir une mineure et une majeure choisie par le candidat.es, selon que l'on vient d'une reconversion (valorisation de l'épreuve académique) ou de MEEF (valorisation de l'épreuve professionnelle). Puis à l'admission un oral de leçon et un oral qui serait plutôt type entretien d'embauche sur motivations et parcours de l'étudiant.e.

En M2 : les étudiant.es sur un tiers-temps, avec contrat permettant de faire valoir droit à retraite et comptant pour la carrière. Le salaire annoncé serait, comme pour les AED, autour de 1000 euros par mois.

Post-M2, l'année de fonctionnaire stagiaire : un temps complet et des décharges pour complément de formation (volume qu'ils se sont bien gardé de définir).

La démonstration de M. Geffrais (DRH) tente de prouver que c'est mieux qu'aujourd'hui :

En M1 : moins de pression puisque pas de concours, on peut donc « muscler » les M1, en M2, concours mais moins de temps qu'avant sur le terrain, et après le concours des compléments de formation

... mais on n'imaginait pas qu'il dirait que ça serait moins bien qu'avant.

Les syndicats de la FSU ont eu des interventions critiques convergentes sur le dispositif. Critique également de la CGT et du SNALC et, pas de surprise, accord global de la CFDT et de l'UNSA (avec quelques nuances).

Sur le concours

Nous avons demandé à ce que le schéma (s'il était retenu) ne s'applique pas aveuglément à toutes les disciplines... De son côté, le SNUipp a rappelé que ce schéma de 4 épreuves en l'état ne peut pas s'appliquer non plus aux PE (quid des disciplines ?).

Nous avons argumenté sur plusieurs points.

Quid par exemple des épreuves physiques pour le CAPEPS ? La réunion que nous avons eu avec quelques formateurs préparant au concours, montre que le CAPEPS du point de vue des épreuves (nous ne parlons pas ici du cadrage du jury, des sujets...) correspond à une forme d'équilibre historique. Il n'y a donc pas de demande de la profession de changer la structure de notre concours dont on ne peut pas dire qu'il n'est pas « professionnalisant ». On peut sans doute par contre lui reprocher qu'il le soit trop...

En effet les attentes au CAPEPS semblent aujourd'hui démesurées. Il suffit de lire les rapports du jury pour voir la complexité et le niveau des attendus. En clair les attentes sont souvent au-delà de ce qu'un professionnel avec plusieurs années d'expérience est en mesure de produire, en particulier à l'oral 1. Dans cet oral, l'accumulation des contraintes renforce le « formatage » et plusieurs avis convergents montrent que la conséquence est une tendance à abandonner la spécificité motrice de l'EPS au profit de problématiques plus générales.

Sur les épreuves en général, et malgré nos demandes lors de la réunion, la définition de ce que l'on entend par « professionnalisant » reste floue. Il semble que cela soit implicitement des épreuves « en rapport avec l'enseignement ». A partir de notre expérience, cette dichotomie entre disciplinaire et professionnel est totalement inopérante. En effet il peut y avoir des connaissances académiques sur l'école et le système scolaire (histoire, socio...), sur l'apprentissage, sur les élèves... Où les placer, dans quelle épreuve écrite ? Comme il y a des connaissances académiques, sans rapport avec l'Ecole et l'enseignement, mais professionnalisantes au sens d'utile aux futur.es enseignant.es, par exemple la physiologie de l'effort, la biomécanique, la psychologie...

L'oral de leçon n'a pas fait l'objet de discussion.

Un sujet a divisé la réunion, c'est la perspective d'une épreuve d'entretien, une nouveauté que l'on peut qualifier d'« entretien d'embauche », parce que le modèle présenté correspond bien à ce qu'on entend par là : une présentation de ses motivations, de son parcours, etc. La FSU, la CGT, le SNALC, FO ont critiqué cette approche au nom de la subjectivité que cela induirait forcément et le calibrage d'un modèle de personnes attendues pour faire ce métier. Au nom de quoi ?

Pour le coup il y aura encore plus formatage sur ce qu'il faut dire ou pas... Cet entretien a été farouchement défendu par le SGEN, plus doucement l'UNSA, qui a soutenu la nécessité de demander aux candidat.es de pouvoir expliquer à un jury « qui ils sont » ! Rappelons ici que nous sommes dans le cadre d'un concours national qui départage les candidat.es au centième de point ! Toute marge supplémentaire de subjectivité virera très vite à l'inégalité devant le concours.

M. Geffrais, DRH rappelons-le, a rebondi et rappelé justement son attachement aux « personnes », ce qui indique qu'il semble tenir à son épreuve « DRH ». Politiquement, puisque le ministère s'oriente vers la massification de la contractualisation et, dans la suite de l'article 1 de la future loi Blanquer, recruter des personnes qui appliqueront gentiment les réformes est une visée cohérente. Mais pour le SNEP et la FSU, elle ne l'est pas dès lors que l'on veut former et recruter des enseignant.es lucides, critiques, autonomes... c'est-à-dire concepteurs.

L'année de M2

Le problème de cette année est le cumul concours/master. Les étudiant.es seraient donc sur un tiers de temps (par rapport à l'horaire d'un certifié ou d'un PE) en responsabilité, sur un emploi de contractuel, cumulable avec les bourses.

Les syndicats de la FSU ont rappelé que des étudiant.es ne doivent être des moyens d'enseignement. Pour nous être sur le terrain en responsabilité ne suffit pas pour se construire une première expertise (ça peut même des fois détruire)... Or si on veut un suivi et des formateurs et des tuteurs, il faut que les jeunes soient - pour le second degré en tout cas - sur un bout de l'emploi du temps des tuteur.es pour pouvoir les suivre, et que les formateur-es ESPE aient les moyens d'aller dans les classes, ce qui n'est pas forcément le cas aujourd'hui. Pour les PE, le système en lien avec la formation continue qui a déjà existé dans les IUFM, pourrait permettre de se confronter à l'enseignement, sans avoir une responsabilité totale à l'année.

Par ailleurs un tiers de temps c'est déjà beaucoup (c'est notre revendication pour le stage de fonctionnaire stagiaire), a fortiori s'il faut en même temps préparer le concours et la validation du master. De plus nous avons demandé que le 4ème semestre soit justement libéré des stages pour pouvoir se préparer convenablement (le SGEN s'est prononcé contre cette libération).

L'année post-concours

On s'en doutait, le souci de « professionnaliser » avant le concours n'était pas un souci de formation, mais fonctionnel : économiser des postes sur l'année de fonctionnaire stagiaire, dont on pourra désormais dire qu'ils ou elles sont « prêt.es à l'emploi ». La DRH concède quelques décharges dont le volume reste inconnu à ce jour. Ce sera sans aucun doute un important objet de bataille avec les FS.

Pour nous, la complexité du métier aujourd'hui nécessite une conception de la formation initiale allant de la Licence (pré-pro) à T2, donc un allongement du processus actuel. La demande de la FSU est d'un tiers de temps sur le terrain après le concours et des décharges pour l'année suivant la titularisation.

Reste en suspens : le stage de M2 massé ou filé. Quid des AED ? Quid des supports de stage en M2 ? Quid de stages qui permettraient de voir différents établissements ?... Ces questions seront le résultat du rapport de forces que nous réussirons à créer, nationalement mais aussi localement dans chaque ESPE et STAPS auprès des rectorats et des présidences d'université.

Suite le 18 juin.