

Résolution 4 : Construire un Lycée Professionnel ambitieux et émancipateur

La formation professionnelle initiale doit avoir pour finalité, dans la continuité de ce qui a été arraché au patronat après 1945, dans le cadre du programme du CNR (Conseil National de la Résistance) et du plan Langevin-Wallon, de former les hommes et les femmes, les travailleuses et travailleurs, les citoyennes et citoyens.

La formation professionnelle initiale doit permettre l'émancipation de la jeunesse. Elle doit donner accès à une culture générale, technique et professionnelle de qualité garantie d'une reconnaissance de la qualification et d'une évolution possible sur le long terme. Pour cela elle doit être sous la tutelle unique de l'Éducation nationale et s'inscrire dans une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans. Elle doit offrir, à égalité avec les autres voies, des diplômes qualifiants, des possibilités nombreuses de poursuite d'études.

I- LES ATTAQUES RÉCENTES

A- La loi dite « Liberté de Choisir son Avenir Professionnel »

La loi LCAP de 2018 a profondément modifié la formation professionnelle et a bouleversé l'organisation de l'apprentissage en France. Elle fait porter sur les salarié·es la responsabilité de leur « employabilité » ; ils et elles doivent se former, développer les compétences et les qualifications nécessaires à l'emploi. Elle s'inscrit dans le prolongement des lois "Travail", fragilise les garanties collectives, individualise les salarié·es.

Avec la loi LCAP, la taxe d'apprentissage a baissé par la mise en place d'une « contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance », fléchée à 87% sur les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. La part « barème » (ou hors quota), non fléchée, rebaptisée solde de la taxe d'apprentissage (financement des équipements des lycées technologiques et professionnels) diminue de 23% à 13% et a donc des conséquences financières sur le fonctionnement pédagogique des établissements. De plus la liste des établissements pouvant prétendre à ce solde s'accroît chaque année notamment avec la reconnaissance grandissante des écoles techniques privées. Cela creuse d'autant plus les inégalités et la concurrence entre établissements. **Nous revendiquons le versement de la taxe d'apprentissage aux**

seuls établissements publics, en lien avec la nationalisation de l'enseignement privé.

La loi organise une mise en concurrence de la formation, notamment par l'arrivée du financement au contrat (sorte de tarification à l'acte). Toutes les entreprises obtiennent la possibilité d'ouvrir un CFA. Le contrôle de l'apprentissage par les Services Académiques d'Inspection de l'Apprentissage disparaît. Les Commissions Professionnelles Consultatives (CPC) étudient les propositions de créations et de renouvellements de diplômes et définissent leurs contenus. En excluant des CPC les représentant·es des personnels de l'Éducation nationale, la loi LCAP cède le contenu de la formation aux branches professionnelles et au patronat. L'exemple récent de la transformation du CAP ATMFC (Assistant·e technique en milieu familial et collectif) en CAP AGAA (Agent·e accompagnant du Grand âge) complètement déconnecté des réalités du métier et des aspirations des élèves concerné·es est tristement révélateur de cette dérive. Pour donner plus de pouvoir au patronat sur la formation, cette loi LCAP vise aussi à développer l'apprentissage. Pour exemple, depuis 2018, les CFA d'entreprises se sont développés, notamment, ceux des grands groupes qui peuvent se le permettre financièrement. Ces CFA « maison » ne forment

que par rapport à l'employabilité directe et à leurs propres besoins. On peut également s'interroger sur les certifications délivrées par de tels organismes et leur valeur sur le marché du travail.

Au prétexte de « lever des freins » à l'entrée en apprentissage, la loi diminue la protection des apprenti-es mineur-es : possibilité de déroger aux durées maximales hebdomadaires (35h) et quotidiennes (8h), assouplissement du travail de nuit...

La CGTR Educ'action considère que tou-tes les salarié-es, quel que soit leur contrat de travail, dépendent et sont soumis-es au respect du Code du Travail et des Conventions Collectives qui les protègent et leur garantissent une protection en matière de condition de travail.

B- La Transformation de la Voie Professionnelle (TVP septembre 2019)

Derrière le slogan d'une voie professionnelle « d'excellence et d'avenir » Jean-Michel Blanquer a poursuivi et intensifié le démantèlement de l'enseignement professionnel sous statut scolaire. Les nouvelles grilles horaires, aussi bien en CAP qu'en Bac pro, notamment l'explosion des heures d'accompagnement personnalisé et la diminution drastique des heures d'enseignement disciplinaire tant dans les matières générales que professionnelles ont appauvri les contenus de formation.

La co-intervention et le chef-d'œuvre ont été introduits de façon obligatoire et selon une vision utilitariste du français et des mathématiques. Le « chef-d'œuvre » est devenu quelque part le symbole du LP à la sauce Blanquer. Porteur d'une vision désuète, passéiste et franchement réactionnaire de l'enseignement professionnel, ce dispositif a toujours été vécu comme une perte de temps et de sens par les enseignant-es et les élèves.

Cette réforme a assigné aux enseignant-es des missions supplémentaires, notamment d'orientation, en fin de 2^{nde} professionnelle pour choisir sa « spécialité » et pendant l'année de terminale pour l'orientation post bac. Elles

Pour faciliter la mise en place de la mixité des parcours, les modalités d'ouverture d'une Unité de Formation par Apprentissage (UFA) dans un LP sont assouplies, avec la suppression de l'obligation d'un vote en Conseil d'Administration des lycées.

La loi LCAP a donc favorisé une mise en concurrence de la voie professionnelle sous statut scolaire. Cette dernière s'apprête alors à subir de nouvelles attaques s'inscrivant dans la même logique de dérégulation de la formation professionnelle : la réforme Blanquer, dite de la TVP (Transformation de la Voie Professionnelle) puis la réforme Macron-Grandjean.

La CGTR Educ'action revendique l'abrogation de la loi LCAP.

alourdissent leur charge de travail tout en les éloignant de leur mission première qui est l'enseignement.

La mise en place des « familles de métiers » en classe de 2^{nde} Bac pro regroupant différentes spécialités sous couvert de compétences communes a pour conséquence la déspecialisation du diplôme et donc sa déqualification. Ces « familles de métiers » sont inopérantes et totalement déconnectées de la réalité des établissements. Pour les élèves et leurs responsables légaux, il est très difficile de repérer le métier désiré dans les intitulés de ces familles. Les « familles de métiers » pérennisent l'orientation subie et genrée. Elles ont renforcé les discriminations sexistes, racistes, sociales, validistes dans l'orientation des élèves.

La liberté de choisir sa spécialité est très limitée. Toutes les spécialités d'une famille de métiers ne sont pas proposées dans un même lycée. Les élèves d'une même classe de 2^{nde} sont donc mis-es en concurrence pour obtenir une place dans la spécialité de leur choix à leur entrée en 1^{ère} qui ne peut quasiment être obtenue que si elle existe dans leur propre

lycée. Les enseignant-es aussi sont mis-es en concurrence pour attirer dans leur spécialité les meilleur-es élèves de leur classe de 2^{nde} Bac pro. Cette réforme rend impossible la réorientation des élèves, et notamment le respect de leur droit à l'erreur.

Sous couvert d'une revalorisation de la voie professionnelle, cette réforme a d'abord un

C- La réforme Macron/Grandjean (septembre 2023)

Pour Emmanuel Macron, le LP, ses élèves et ses personnels sont des instruments pour atteindre les objectifs de la loi dite « plein emploi 2027 » : répondre aux besoins des métiers dits en tension tels que définis par le patronat.

Cette réforme, menée sous la double tutelle des ministères de l'Éducation et du Travail, repose sur un a priori idéologique : le mythe de l'entreprise formatrice. En effet, le patronat a besoin que les élèves maîtrisent les « savoirs fondamentaux » de manière utilitaire, d'où la création de groupes de niveau, outil de tri social des élèves, en 2^{nde} et 1^{ère} en français et en mathématiques souvent au détriment des autres disciplines.

La dérégulation de l'année de terminale Bac pro se caractérise par l'éclatement du cadre classe, une perte conséquente d'heures d'enseignement professionnel, une année scolaire amputée des deux derniers mois sans modification des programmes et par l'apparition de « parcours diversifiés » qui visent essentiellement à l'employabilité immédiate au détriment des poursuites d'études, amplifiant le tri social sous prétexte d'insertion ! Mais encore plus grave, une conséquence immédiate : un absentéisme record sur cette période qui est allé au-delà des seuls élèves de terminale.

Quand les élèves choisissent les 6 semaines de PFMP, l'augmentation du nombre de semaines de PFMP au détriment du temps scolaire n'est pas acceptable. Le choix des élèves en fin de terminale, entre préparation au supérieur et PFMP sera déterminé par la gratification,

aspect comptable avec l'objectif de supprimer des milliers de postes par la réduction d'heures d'enseignement. Avec cette réforme, la suppression de certaines filières, notamment le plan social dévastateur en Gestion-Administration (GA) a contraint des enseignant-es à une reconversion non concertée et subie.

d'autant plus au regard de la précarité de nos publics. Leur « gratification », modique et financée exclusivement par de l'argent public, fait passer la formation des jeunes derrière les exigences de ce qui est considéré maintenant, par le patronat, comme un travail rémunéré.

De plus, ce n'est pas aux personnels des EPLE de gérer cette compensation financière. Les réformes ont pour conséquence directe une diminution des enseignements généraux et professionnels qui sont pourtant cruciaux pour les élèves parce qu'ils favorisent leurs possibilités d'évolution sociale et professionnelle ultérieures. Ces réformes s'attaquent également à la liberté pédagogique. En témoignent le développement du mixage des publics, la réduction des enseignements généraux à leur dimension utilitaire, l'intervention de l'entreprise dans l'organisation et le contenu des séquences pédagogiques, la place de plus en plus importante accordée aux compétences comportementales et psycho-sociales dans les nouveaux programmes, tout comme l'évaluation par compétences qui culmine dans le CCF continué.

La « pédagogie Profane » qui consiste à réduire l'enseignant-e à un-e exécutant-e en lui délivrant des séquences informatiques clés en main va être imposée notamment par des stages à public désigné. L'épisode du « confinement » de 2020 a démontré le fait qu'un cours en ligne, ou « en distanciel », ne peut en aucun cas valoir la qualité d'un apprentissage construit et mené par un-e enseignant-e.

Les modalités d'élaboration de la carte des formations sont modifiées sur le plan national. Effectivement des conventions tripartites (préfecture, région académique et conseil régional) engageant, avec l'aide d'un pilotage reposant sur un indice de performance, la fermeture de 25% des formations prétendument non-insérantes pour la rentrée 2027. Cette logique adéquationniste nie le fait qu'une insertion peut être réussie même si elle n'est pas effective dans le métier préparé.

La fermeture de certaines filières entraîne la réduction de l'offre de formation dans certaines zones géographiques, des suppressions de postes, des reconversions et mutations forcées. Celles-ci, menées tambour battant, et sans réelles perspectives comportent des Risques Psycho Sociaux qui ne sont pas du tout pris en compte. Ces fermetures engendrent aussi une discrimination pour des publics socialement défavorisés, peu mobiles et souvent féminins, qui n'iront pas se former ailleurs.

Pour les ouvertures, sous-couvert de répondre prétendument aux enjeux environnementaux, numériques et démographiques, il s'agit surtout d'orienter localement les élèves vers les métiers dits en tension. Pour rappel, si ces métiers sont en tension c'est notamment parce que les contrats de travail sont précaires, les salaires indignes et les conditions de travail et de sécurité dégradées. En fonction des régions toutes les filières vont être touchées.

De surcroît, les filières d'enseignement professionnel de niche, plus attractives, deviennent la proie de l'enseignement et de la formation privés. Favoriser l'insertion immédiate à bas coût passe par un processus de déqualification qui se manifeste par la rénovation de nombreux diplômes, leur écriture en blocs de compétences et par la volonté de développer des formations locales non qualifiantes (colorations, FCIL...).

L'objectif d'atteindre 20 000 places en certificat de spécialisation (ex-mention complémentaire) confirme que les élèves seront dirigés, en priorité, vers des Bac +1, CAP +1, certes

diplômants, mais qui n'ont trop souvent aucune valeur sur le marché du travail.

L'objectif propédeutique du bac professionnel est remis en question et les poursuites vers des BTS sont de plus en plus compromises. Cette attaque sur les diplômés fait écho à la loi travail de 2016 qui, en remettant en cause la hiérarchie des normes, a poursuivi l'attaque des conventions collectives. L'accord sur la "nouvelle convention collective de la métallurgie", signée en 2022 par tous les syndicats sauf la CGT, qui est entrée en application au 1er janvier 2024, s'inscrit dans la même logique : individualiser la relation salariale en rémunérant en fonction des compétences dont a besoin le poste de travail.

Pour la CGTR Educ'action cette réforme va cantonner nos élèves dans des emplois d'exécution et en faire une main-d'œuvre précaire, sous-payée et corvéable à merci. Cet adéquationnisme radical est renforcé par l'apparition de plusieurs dispositifs au centre desquels on retrouve France Travail (« Un jeune, une solution », « Avenir pro », « Ambition emploi »). Cet adéquationnisme est d'ailleurs systémique car dès le collège (5^{ème} avec le dispositif « découverte des métiers » les élèves sont invité·es à découvrir les familles de métiers par des liens vers France Travail.

La création des Bureaux des Entreprises dont les missions consistent à renforcer les liens avec les entreprises et à participer à l'élaboration de la carte des formations, va dans le même sens. De plus, ils entrent en concurrence avec les prérogatives des DDFPT. Elle s'accompagne du recrutement de responsables contractuel·les ou fonctionnaires de catégorie variable et dont la rémunération sera de fait, elle aussi très variable.

Le « pacte PLP », bras armé de la réforme, multiplie les missions en dehors du temps d'enseignement et nie le travail didactique et pédagogique pourtant indispensable à celui-ci. Avec les missions forfaitaires et donc annualisées, il s'agit entre autres de développer au maximum les liens entre les LP et les

entreprises. Le Pacte constitue une attaque des collectifs de travail et il accentue les inégalités salariales entre collègues, entre femmes et hommes.

Le Pacte, le développement du mixage des publics, la dérégulation de l'année de terminale participent à une remise en cause de nos Obligations Réglementaires de Service et constituent de puissants leviers d'annualisation de nos services. Ces attaques sur le statut font écho aux projets de territorialisation des PLP

portés notamment par certains exécutifs régionaux.

Avec cet empilement des réformes, la perte du sens de nos métiers est de plus en plus importante avec une réorganisation des postes de travail générant mal-être et multipliant les risques psycho-sociaux. Cela participe aux difficultés croissantes de recrutement des PLP. L'enseignement professionnel tend à être réduit au rôle de prestataire de service du patronat.

II- L'APPRENTISSAGE ET LE PRIVÉ CONTRE LA VOIE SCOLAIRE

A- Un développement massif et planifié de l'apprentissage

Par a priori idéologique et pour fournir au patronat une main d'œuvre à bas coût, depuis de nombreuses années, les gouvernements successifs ont favorisé le développement de l'apprentissage. Soutenu par les exonérations de cotisations patronales, par les aides publiques et par la loi LCAP aidés par les Conseils régionaux, le nombre de contrats d'apprentissage n'a cessé d'augmenter.

En 2023, pas moins de 25 milliards d'euros d'argent public ont été déversés dans le privé, sans aucun contrôle ! Passés de 450 000 contrats en 2018 à près d'un million en 2023 cette augmentation réside essentiellement dans l'embauche d'apprenti-es en formation post-bac et au-delà, par des entreprises de plus de 50 salarié-es. Pour autant, le nombre d'apprenti-es progresse également dans les formations de CAP et de Bac pro notamment par le mixage des publics et la mixité des parcours.

Le développement de l'apprentissage au sein de l'Éducation nationale accroît les logiques de tri à l'œuvre dans l'École. Ce sont les élèves qui ont les meilleurs résultats qui décrochent un contrat d'apprentissage, et pas ceux et celles qui ont le plus de difficultés scolaires. En conséquence, la concentration des difficultés sociales et scolaires s'accroît dans les classes des lycées professionnels.

Le mixage des publics dégrade les conditions de travail des équipes pédagogiques, puisqu'il accroît le nombre d'élèves par classe sans moyens supplémentaires (non pris en compte dans le calcul des DHG), la charge de travail et dégrade les conditions d'étude des élèves. Les personnels doivent jongler entre plusieurs calendriers et modalités de formation, bousculant les emplois du temps sur l'année scolaire et dérivant vers une annualisation du temps de travail.

C'est une atteinte directe au statut de PLP. Contrairement à l'argumentaire utilisé pour convaincre les familles et les jeunes, les élèves issu-es du cursus scolaire sont autant ou davantage inséré-es 5 ans après l'obtention du diplôme que ceux et celles venant d'un cursus d'apprentissage. En effet cet argumentaire ne prend pas en compte les taux de rupture et d'abandon dans l'apprentissage qui avoisinent en moyenne 30%, ni le capital d'autochtonie qui favorise les élèves originaires du territoire car ils ou elles disposent d'un réseau social local. Par ailleurs les jeunes réussissent mieux leurs examens et poursuivent plus leurs études s'ils ou elles ont suivi une formation sous statut scolaire. Plus tard, ce sont des adultes disposant d'une meilleure adaptabilité aux changements d'emplois. L'apprentissage ne propose qu'une formation au rabais : le temps en classe des apprenti-es est largement

inférieur à celui des élèves sous statut scolaire. Les enseignements généraux sont sacrifiés. De plus les lycées professionnels scolarisent toutes les élèves alors que l'apprentissage

repose sur la recherche d'un contrat de travail, et reproduit donc toutes les discriminations à l'embauche.

B- L'apprentissage, une voie de formation excluante et discriminante

La précarité financière et la dégradation des conditions d'étude poussent trop souvent les jeunes vers la recherche d'une formation professionnelle par apprentissage. Or, cette voie est particulièrement sélective, excluante et discriminante.

Loin d'être un dispositif d'accueil pour les élèves rejeté·es par l'École, l'apprentissage, dont la condition sine qua non est l'obtention d'un contrat de travail, favorise les mieux armé·es pour s'insérer sur le marché du travail. Les discriminations à l'embauche se retrouvent donc à l'entrée en apprentissage : 42 % des recalé·es sont étranger·ères ou issu·es de l'immigration, essentiellement du Maghreb ou de l'Afrique subsaharienne, et 58 % sont issu·es de la « classe » populaire paupérisée.

Dans ce contexte, le « capital d'autochtonie » est le capital dont bénéficient les apprenti·es. Déjà salarié·es pendant la formation, ils sont ré-embauché·es par leur entreprise d'apprentissage à la suite de la diplomation. Un même processus s'observe pour les filles. Bien qu'elles expriment quasiment le même intérêt que les garçons pour l'apprentissage (52 % contre 54 %), seul un peu plus d'un tiers d'entre elles deviennent apprenties (36,5 %) contre la moitié des garçons (49,5 %).

Enfin, 50% d'apprenti·es ne conservent pas leur poste à l'issue de leur cursus et sont remplacé·es par d'autres apprenti·es. Ce qui démontre l'effet d'aubaine. Les entreprises bénéficient donc d'une main-d'œuvre à très bas coût, mise en concurrence avec les travailleur·euses, sans aucune contrepartie sur les aides dont elles profitent.

C- L'entreprise n'est pas un lieu de formation initiale

Poussée par une logique de rentabilité et de productivité, l'entreprise n'a vocation ni à former, ni à encadrer les jeunes en formation. Elle forme parfois sur un seul poste de travail et des tâches répétitives en totale déconnexion des exigences techniques et de culture générale de la formation initiale.

De plus, la formation en entreprise, derrière la notion de « savoir-être » est une intériorisation de la domination qui va à l'encontre de la mission émancipatrice de l'Éducation nationale de former le ou la citoyen·ne. Elle est pour les jeunes, plus vulnérables, un lieu dangereux : Violences Sexistes et Sexuelles (VSST), Accident du Travail (AT) et exposition aux risques.

Des études montrent une surreprésentation des apprenti·es dans les accidents du travail et une incidence plus précoce aux maladies et risques professionnels. Cela n'est pas lié à des conduites à risque mais bien aux conditions de travail. De plus les activités confiées aux apprenti·es et stagiaires comme le nettoyage de zones empoussiérées en menuiserie ou le dégraissage de pièces en mécanique les exposent particulièrement aux risques des produits cancérigènes. Les risques sont minimisés par les entreprises.

La CGTR Éduc'action déplore le manque d'études ou d'enquêtes institutionnelles sur les VSST sur les apprenti·es et les stagiaires.

D- Une concurrence renforcée avec les CFA

La loi « LCAP » instaure une concurrence entre les CFA et les lycées professionnels. Déjà déloyale par son financement, cette concurrence est accentuée par les propagandes gouvernementale, régionale et patronale en soutien à l'apprentissage.

De plus, les CFA ne sont pas obligés de mettre en œuvre les familles de métiers et ils se débarrassent très rapidement des apprenti-es qui ont subi une rupture de contrat qui n'ont d'autres choix que de retourner au LP.

Les CFA, par leur nature, induisent une attaque sur le statut des PLP et sur les attendus pédagogiques des apprenti-es. L'organisation des examens des apprenti-es en CFA sollicite de plus en plus les enseignant-es PLP, ce qui désorganise les apprentissages et les CCF en lycée professionnel.

La CGTR Educ'Action exige une surveillance stricte par l'Inspection du Travail et un contrôle pédagogique renforcé de l'Éducation nationale.

Par l'utilisation des locaux et des personnels de l'EN par le GRETA-CFA Dans la même logique du développement de la concurrence entre voie scolaire et apprentissage, la loi LCAP de 2018 incite et permet pour les GRETA de mettre en œuvre des formations par apprentissage. Cette nouvelle activité est jugée plus lucrative du fait de la prise en charge des frais de formation par les fonds de la formation car les GRETA fonctionnent sur fonds propres. Les académies ont donc souvent fusionné les CFA publics avec les GRETA. Ceux-ci forment des apprenti-es et des adultes aujourd'hui. D'où la nécessité d'augmenter l'occupation des locaux des établissements adhérents au groupement, souvent au détriment de la voie scolaire, notamment pour les salles spécifiques (informatique, atelier...). La présence d'adultes en formation crée des tensions sur le respect des règlements intérieurs et de relation avec les adolescent-es (notamment VSS), sur l'utilisation des locaux, sur la gestion des consommables en atelier. Cet accroissement d'activité génère également des besoins en formateur-trices et en personnels administratifs, qui sont quasi-exclusivement des contractuel-les. Par ailleurs, les indemnités perçues par les chef-fes d'établissement support de GRETA les amènent plus facilement à les accepter au sein de leurs locaux.

La CGTR Educ'action revendique un statut pour les formateur-trices et des postes de titulaires pour les personnels administratifs. Elle refuse la sous-traitance et l'intervention d'auto entrepreneur-euses.

III- ÉTAT DES LIEUX DE LA VOIE PRO

A- L'origine sociale des élèves de lycées pro

Les élèves de CAP sont très majoritairement issu-es des classes populaires : enfants d'ouvrier-ères (31,5%), d'employé-es (17,2%), ou d'inactif-ves (29,1%). Cela reste vrai pour les élèves de Bac pro et Brevet des Métiers d'art (BMA), les chiffres sont respectivement de 31,7%, 19,7% et 16,3%. Les proportions d'élèves en LGT, dont les parents sont ouvrier-ères ou inactif-ves sont largement inférieures puisqu'elles représentent respectivement 17,9% et 6,8% avec une proportion qui peut être plus importante de mineur-es non accompagné-es étranger-ères en fonction des filières et des territoires.

B- L'origine scolaire des élèves de LP

En 2nde Bac pro, les élèves viennent à 90,2% de 3^{ème} En revanche, en première année de CAP, un tiers des élèves vient de 3^{ème} SEGPA (23,6%) ou de dispositifs ULIS de collège (9,4%).

C- L'orientation subie

L'orientation vers la voie professionnelle reste empreinte de déterminisme. À niveau scolaire comparable, les élèves n'accèdent pas aux mêmes orientations : les élèves d'origine populaire ont une probabilité 93% plus élevée d'être orienté-es en seconde professionnelle et 169% plus élevée d'être orienté-es en CAP.

Par ailleurs, le genre, et le fait que les élèves soient racisé-es ou non, influent aussi sur l'orientation, à classe sociale égale. Les inégalités d'orientation ne concernent pas les élèves en réussite scolaire (les élèves du tiers supérieur) qui sont très majoritairement orienté-es en seconde générale et technologique quelle que soit leur origine sociale. Pour les élèves en difficulté scolaire,

l'origine sociale modifie l'arbitrage entre 2^{nde} Bac pro et CAP d'une part, et redoublement et sortie du public ou privé sous contrat d'autre part.

Les élèves d'origine favorisée évitent la voie professionnelle plus que ne le font les élèves d'origine modeste. À niveau scolaire équivalent, les élèves moyen-nes d'origine modeste sont plus orienté-es vers la voie professionnelle que vers la 2^{nde} générale et technologique. À l'inverse, les élèves qui souhaitent une orientation en LP dans une formation à fort taux de pression se retrouvent à défaut scolarisé-es en LGT souvent en situation d'échec.

D- Répartition filles/ garçons selon les spécialités

La part des filles dans les formations du secteur de la production est extrêmement minoritaire, exception faite des métiers de l'habillement, du textile et des matériaux souples et cuirs et peaux, dans lesquelles elles sont présentes à plus de 80%.

Dans les formations du secteur des services, les filles représentent la majorité des élèves (à plus de 80%) des filières sanitaires et sociales et esthétique/coiffure. Les formations du secteur tertiaire (commerce/vente, hôtellerie/tourisme) sont plutôt mixtes. Elles perpétuent néanmoins les stéréotypes genrés, par exemple sur les tenues professionnelles.

E- Scolarisation des élèves en situation de handicap

À 16 ans, 50% des élèves en situation de handicap sont scolarisé-es en lycée professionnel contre 12% en Lycée Général ou Technologique. De trop nombreux-euses élèves ne bénéficient pas de l'accompagnement humain et des dispositifs d'adaptation auxquels ils et elles ont droit, du fait de restrictions budgétaires. Ce scandale met en danger la réussite scolaire des élèves et doit cesser.

F- Scolarisation des élèves allophones

Parmi les élèves allophones scolarisé-es en lycée, 47% sont inscrit-es dans une formation professionnelle, majoritairement en première année de CAP ; 15% sont scolarisé-es dans une classe spécifique (UP2A ou MLDS) et 38 % sont scolarisé-es en Lycée Général ou Technologique. Ces données statistiques démontrent que des questions brûlantes se posent dans la voie professionnelle : reproduction sociale, filières genrées, poids des origines géographiques, concentration des difficultés sociales et scolaires et liés au handicap en CAP.

IV- UN LYCÉE PROFESSIONNEL ÉMANCIPATEUR

A- Tutelle et financement

Les Régions, les Rectorats et l'État, via les Préfectures, ont la compétence d'établir, en fonction des besoins économiques, la carte des formations initiales.

La CGTR Educ'action se prononce résolument contre la mainmise solitaire des Régions sur la carte des formations. La CGTR Educ'action revendique une concertation collective avec une place prépondérante des organisations syndicales de l'Éducation nationale et de l'interpro dans l'élaboration de la carte des formations initiales.

La CGTR Educ'action s'oppose également à la possibilité laissée à la formation privée (établissements confessionnels, Maisons Familiales et Rurales, CFA d'entreprises, etc.) d'ouvrir une formation concurrente à une formation déjà ouverte dans le public ou en remplacement d'une formation fermée dans le public ou qui fait l'objet d'une réduction de capacité d'accueil.

La CGTR Educ'action demande la suppression du Bureau des entreprises.

La carte des formations ne doit pas répondre aux besoins économiques locaux à court terme. Elle doit proposer aux élèves une offre de formation de proximité, complète, diversifiée et évitant l'assignation géographique. Si les Régions sont propriétaires des lycées et à ce titre, financent les locaux et leur fonctionnement, le transfert des personnels enseignants reste l'ultime étape de la régionalisation de l'enseignement professionnel sous statut scolaire. Certaines régions dans le cadre de la loi 3DS voudraient expérimenter cette territorialisation des personnels.

La CGTR Educ'action refuse cette éventualité qui annoncerait la fin de la voie professionnelle

au sein de l'Éducation nationale et une remise en cause du statut des personnels.

La loi dite de refondation et la circulaire sur les « campus des métiers et des qualifications » donnent la possibilité au patronat d'utiliser les plateaux techniques pour des recherches et des expérimentations en lien avec leur production à des fins de rentabilité.

La CGTR Educ'action s'oppose à l'utilisation des plateaux techniques des LP par des organismes privés. Elle refuse que des entreprises imposent leurs contenus de formation à travers des conventions de partenariats et des financements.

La CGTR Educ'action s'oppose au dispositif type « classe défense » et aux conventions de partenariat Lycées/entreprises qui renforcent le risque de mainmise idéologique et financière de ces dernières sur les formations, les personnels et les élèves.

Depuis plusieurs années, le développement de contrats d'objectifs accentue la mise en concurrence entre établissements. Cette logique s'appuie sur l'auto-évaluation, principe issu du New Public Management que la CGTR Educ'action refuse.

La CGTR Educ'action s'oppose à la logique de contractualisation car elle conditionne les moyens octroyés à des objectifs qui vont à l'encontre de l'intérêt des élèves et détériorent les conditions de travail et d'apprentissage des élèves.

Dans le cadre d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans, la CGTR Educ'action revendique une formation initiale sous statut scolaire dispensée dans des établissements publics gérés et financés uniquement par l'Éducation nationale.

B- Protéger les élèves et les personnels !

Des lieux de travail et d'études sûrs et sains Les bâtiments, les extérieurs, les abords des établissements doivent être un exemple de réalisation alliant respect de l'environnement, confort thermique et acoustique, qualité de l'air, architecture et végétalisation des extérieurs. Le travail dans les bâtiments, la détente en extérieur doivent se faire sans souffrir des conditions météorologiques en particulier en période de canicule.

L'État, l'Éducation nationale, et les collectivités territoriales doivent investir massivement dans ces réalisations ou rénovations tout en garantissant une équité sur le territoire. Comme le prévoit la loi de 2005, l'architecture du bâti doit également prendre en compte les questions d'accessibilité de certain-es élèves et personnels au titre de leur handicap. Les lieux de travail et d'étude doivent être sûrs et sains, sans polluants.

De toute urgence, la CGTR Éduc'action revendique un plan de désamiantage et de protection contre le radon et la mise en conformité avec la loi.

La gestion des produits toxiques et CMR doit être une priorité avec des dispositifs d'inventaire de stockage, de suivi et d'élimination de qualité assurés par des personnels qualifiés non enseignants. Les plateaux techniques doivent être aux normes et disposer d'équipements de protection collectifs (isolation phonique et thermique, anti-vibration, aspiration de poussières, etc.) et respecter les normes d'aménagement ergonomique.

Les équipements qui les composent doivent également être aux normes, intégrer les dernières technologies. Les outils et accessoires permettant d'évoluer sur les plateaux techniques sont renouvelés et mis à disposition gratuitement aux élèves. Aucune famille ne doit déboursier de l'argent dans l'achat de matériels (outils, batteries de couteaux, etc.).

La CGTR Éduc'action exige des moyens pour une véritable politique de prévention pour l'ensemble des personnels. Les risques professionnels doivent être évalués et les moyens de prévention élaborés avec les représentant-es des personnels et des usager-ères dans le cadre de l'élaboration du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels). Tous les personnels qui interviennent sur les plateaux techniques ou qui circulent à proximité doivent être formés sur les risques professionnels et doivent disposer d'EPI adaptés, fournis par l'employeur et renouvelés lorsque nécessaire.

Suite la loi du 7 juillet 2023 instaurant une majorité numérique à 15 ans, la CGTR Éduc'action demande que 6 heures d'information et de prévention sur les risques liés à l'utilisation des réseaux sociaux tels que le cyberharcèlement, la cyberviolence, la cyber pédophilie, le droit à l'image, l'identité numérique, la cyberpornographie et la désinformation soient systématiquement mises en place pour tou·tes les élèves entrant en Lycée professionnel, en plus des trois séances obligatoires annuelles d'éducation à la vie affective, relationnelle et à la sexualité.

C- Des PFMP mieux encadrées et à questionner

Les PFMP sont difficiles à trouver pour les élèves, surtout au vu de contexte local ; elles sont sources de stress, d'échec scolaire car elles conditionnent l'obtention du diplôme. Les tâches effectuées sont plutôt répétitives et aliénantes. On retrouve toutes les discriminations à l'embauche (sexistes, sociales, racistes, LGBTI+phobies...) mais aussi les inégalités dans les recherches de stage entre ceux et celles qui ont un réseau et ceux et celles qui n'en disposent pas. Les discriminations sont exacerbées dans le monde du travail et nos élèves les cumulant sont ceux et celles rencontrant le plus de difficultés à trouver des PFMP ou à les conserver.

C'est pour lutter contre ces discriminations que la CGTR Éduc'action demande que les élèves des LP puissent bénéficier des mêmes aides que les apprenti-es (aide pour le permis par exemple, etc.). L'accompagnement des élèves en situation de handicap pendant les stages est un impensé. La question de la qualité et de la sécurité des lieux de stages se pose souvent.

Le code du travail s'applique pour les élèves en PMFP. Il faut redonner des moyens pour une réalité du contrôle, notamment par l'Inspection du Travail. Les tuteur-trices doivent avoir les moyens d'exercer leur mission. Le nombre de semaines de PFMP doit être fixé de manière annuelle et non globale afin de garantir l'égalité entre tou-ttes les élèves tout au long de leur scolarité. Les textes de cadrage élaborés par le ministère doivent préciser les conditions qui doivent être plus contraignantes pour les entreprises au niveau de la formation apportée et en adéquation avec le diplôme préparé. Les visites de stages peuvent représenter un danger également pour les enseignant-es. Ils-elles doivent être formé-es sur les risques encourus et doivent disposer d'EPI adaptés. Des ordres de missions en bonne et due forme dans le strict respect de la réglementation en vigueur sont indispensables. L'accès aux véhicules des établissements reste laborieux pour assurer les visites de stages. Des moyens doivent être mobilisés afin d'améliorer cette situation. La question de la santé, la sécurité et les conditions de travail doivent être présentes dans la formation initiale des PLP et faire l'objet d'une politique de formation continue ambitieuse et émancipatrice.

D- Lutter contre les accidents du travail, les discriminations et les VSST

Les entreprises représentent pour des mineur-es un lieu avec un risque accru de maladies professionnelles précoces, d'Accident de travail et de Violences Sexistes et Sexuelles. Il n'y a pas de données en France sur les violences sexistes et sexuelles sur les apprenti-es et les élèves en PFMP, mais l'étude du syndicat Suisse UNIA est alarmante : sur 800 apprenti-es au début de 2019 : 33% des jeunes interrogé-es ont déjà été harcelé-es sexuellement sur le lieu de travail.

La CGTR Éduc'action revendique :

- le signalement systématique de ces faits au titre de l'article 40 du code de procédure pénale ;
- un échange d'informations entre les établissements du bassin ou de la filière sur les entreprises et des collectivités problématiques, pour les entreprises dangereuses l'Éducation nationale doit saisir l'Inspection du Travail qui peut proposer au directeur régional la suspension de la convention de stage, puis la rupture de la convention de stage qui peut s'accompagner de l'interdiction de recruter ou d'accueillir de nouveau des jeunes âgé-es de moins de 18 ans ;
- des enquêtes statistiques et des enquêtes annuelles de la DEEP et la DARES ;
- un accompagnement par l'Éducation nationale et les établissements des élèves victimes de VSST.

La CGTR Éduc'action revendique une réelle politique de prévention pour les élèves.

La CGTR Éduc'action réclame :

- la mise en œuvre des mesures prévues dans le « Plan pour la prévention des accidents du travail graves et mortels » 2022-2024 du ministère du Travail ;
- intégration d'un volet santé et sécurité au travail dans les conventions de stage des élèves dans le cadre des PFMP ;
- organisation d'un temps dédié à la prévention des risques professionnels en direction des jeunes en formation à l'occasion de la semaine de préparation à l'arrivée en milieu professionnel, obligatoire pour

les élèves stagiaires des lycées professionnels, avec un temps dédié à la prévention des risques professionnels, adaptable selon les métiers concernés ;

- le déploiement réel d'un parcours cohérent de formation à la Santé et Sécurité au Travail dans la scolarité de l'élève avec des moyens dédiés et identifiés pour l'enseignement.

Pour la CGTR Éduc'action, cette prévention doit comporter un volet spécifique concernant les VSST. À ce titre la CGTR Éduc'action revendique un doublement des heures de Prévention Santé Environnement et éco-droit avec un enseignement systématiquement dédoublé : ces enseignements doivent comporter un volet conséquent à la prévention des risques professionnels adaptable selon les métiers mais aussi un volet spécifique sur la lutte contre toutes les discriminations et les VSS. De plus, les élèves doivent être formé-es au droit du travail et aux questions de santé et de sécurité au travail (RSST, droit de retrait, accident du travail...).

- L'ensemble des élèves (y compris 3^{ème} "prépa métiers") doit systématiquement être soumis à une visite médicale avant toute période de stage ou PFMP. En complément, les élèves devront bénéficier d'une ½ journée de formation sur les VSST animée par des personnes formées, dans un cadre national précis et clair. Dès son arrivée dans l'entreprise, le·la stagiaire doit être formé-e par l'entreprise (référént·e harcèlement et/ou représentant·e des personnels) sur les VSST. Pour pouvoir se protéger, pendant les périodes des PFMP, les élèves doivent bénéficier d'un équivalent au droit de retrait pour danger grave et imminent des salarié·es. Face à des situations de VSST ou d'exposition à un danger grave et imminent, les élèves doivent pouvoir alerter et être mis-es rapidement en sécurité, sans perdre de gratification et avec une dérogation légale sur les semaines de stages qui ne pourraient pas être faites.

E- Redonner du temps disciplinaire, de la culture générale et professionnelle

A contrario de la doxa libérale, la CGTR Éduc'action revendique des enseignements généraux permettant aux élèves d'allier les savoirs humanistes avec la culture professionnelle et l'émancipation par l'éveil au monde environnant. Cela signifie donc des programmes ambitieux avec les horaires suffisants et permettant le travail en groupes réduits. Les horaires disciplinaires doivent être restitués et abondés.

Si la CGTR Éduc'action est favorable à l'interdisciplinarité, celle-ci doit être pensée par les personnels lors de projets de co-enseignement choisis ou de séquences interdisciplinaires construites par les enseignant-es dans le cadre de leur liberté pédagogique avec un temps de concertation dédié et inclus dans le temps de service le cas échéant.

Les difficultés scolaires importantes rencontrées au sein des lycées professionnels ne doivent pas servir de justification à

l'imposition de savoirs utilitaristes. Cela signifie en revanche la possibilité laissée aux lycéen·nes d'avoir un cursus diversifié leur permettant de construire leur culture professionnelle et générale.

Ces dernier·ères rencontrent des difficultés en études supérieures en raison du manque de connaissances disciplinaires et d'autonomie. Il faut rétablir un horaire dédié à l'étude du droit du travail. Les centres de documentation doivent être ouverts à temps plein avec la présence d'un·e enseignant·e documentaliste.

Pour sortir d'une vision utilitariste des savoirs au lycée professionnel, la CGTR Éduc'action revendique la mise en place d'un enseignement en philosophie obligatoire pour les terminales, enjeu de construction intellectuelle dont sont privé·es les élèves de LP depuis toujours. Pour légitimer cette discipline il faut créer un concours de PLP Lettres-Philo, tout en permettant aux enseignant-es qui le veulent et dont le parcours le justifie de l'enseigner.

L'accès aux langues vivantes doit être diversifié en ne passant pas forcément par l'anglais obligatoire. Il faut laisser le choix aux élèves qui ont eu une autre première langue vivante au collège de pouvoir la poursuivre.

Elle revendique également de développer, en plus de l'enseignement obligatoire des Arts Appliqués, des enseignements artistiques au sein des établissements sous forme d'options. Cette revendication s'inscrit dans une logique de poursuite d'études pour les bachelier·ères professionnel·les. Cela nécessite donc le recrutement de professeur·es de ces matières optionnelles.

La formation professionnelle sous statut scolaire ne peut déléguer une partie des apprentissages à l'entreprise. Les équipes pédagogiques sont à même de délivrer les savoirs nécessaires aux qualifications diplômantes. En ce sens, les PFMP ne doivent permettre que des réinvestissements progressifs des acquisitions obtenues par les élèves lors des temps d'enseignement au lycée devenant ainsi des stages d'observation et de pratique.

La CGTR Educ'action revendique, la réduction du nombre de semaines de PFMP :

- de 20 à 10 semaines pour les Bac pro (2 semaines en 2^{nde}, 4 semaines en 1^{ère} et 4 en terminale) ;

- de 12 à 8 semaines pour les CAP, avec des possibilités de dérogation élargie pour les élèves les plus fragiles. Certaines périodes de PFMP peuvent être remplacées par des formations professionnelles sur des plateaux techniques spécialisés, encadrées par des PLP formé·es (par exemple initiation à la haute tension en électrotechnique, travail en hauteur...).

La CGTR Educ'action revendique que les visites des PFMP puissent être réalisées par l'ensemble des enseignant·es d'une équipe pédagogique.

La CGTR Educ'action exige la suppression des stages de seconde de lycée général, inutiles et qui entrent actuellement en concurrence avec les PFMP des lycéen·nes de la voie professionnelle. Dans le même temps, elle revendique la création d'une « première adaptée » en fonction des besoins et des spécialités pour les élèves de CAP qui veulent intégrer un Bac pro. Les places doivent être garanties pour permettre à tou·tes les élèves de CAP qui le souhaitent de poursuivre leur scolarité. Les possibilités de poursuites d'études des CAP ne doivent pas dépendre du décrochage en 2^{nde} Bac pro. Des classes ou des demi-groupes spécifiques doivent être mis en place pour des élèves qui veulent se réorienter de la 2^{nde} GT vers la 1^{ère} Bac Pro.

La CGTR Educ'action revendique la remise en place de 1^{ère} d'adaptation pour des passages de la 2^{nde} Bac pro vers le LGT. Cette année passerelle doit être pourvue de moyens humains et matériels au sein-même de l'EPL, ainsi que d'un référentiel adapté à chaque filière visée. D'autre part, elle demande une augmentation du nombre de places dans les STS publiques et l'organisation d'un soutien spécifique en leur sein pour permettre une remise à niveau ou la possibilité d'une année passerelle proposée en fonction des besoins des élèves et des spécialités.

La CGTR Educ'action revendique la fin de l'expérimentation sur les prépa-secondes. L'absence de référentiels et de perspectives pour les élèves est contre-productive dans l'optique d'une orientation choisie et construite.

Nous observons actuellement un dévoiement des dispositifs de 3^{èmes} spécialisées : cette pré-orientation vers l'enseignement professionnel est basée trop souvent non pas sur l'appétence des élèves mais sur leurs difficultés scolaires. Les élèves y sont orienté·es par défaut, avec des profils décrocheurs ou en rupture avec le système scolaire. Or les moyens horaires dévolus à ces classes sont réduits à la portion congrue et les bonus dont bénéficiaient

auparavant les élèves de ces classes en vue de leur orientation ont disparu. Ces classes peuvent être considérées comme des classes de relégation et ne permettent pas toujours aux élèves de construire leur choix : nous affirmons que les 3^{èmes} spécialisées ne peuvent en aucun cas être un moyen de contourner le collège unique.

Le projet de la CGTR Éduc'action de collège et de lycée unique et polytechnique ne comprend donc pas de 3^{ème} spécialisée. Ces classes peuvent cependant être un moyen, à court terme, pour des élèves faisant le choix éclairé

de s'orienter vers le lycée professionnel de construire leur choix.

La CGTR Éduc'action s'oppose à la réforme de la voie professionnelle qui a remplacé la 3^{ème} « Prépa Pro » par la 3^{ème} « Prépa métiers » avec moins d'heures d'enseignement. Elle se caractérise aussi par un nombre de semaines de stages en entreprise plus important. Nous revendiquons a contrario des moyens plus importants, des groupes réduits et la possibilité matérielle d'une pédagogie leur permettant une remédiation, des savoirs ambitieux et une période de stage de découverte professionnelle de deux semaines maximum.

F- Favoriser les diplômes à caractère national et redonner de la qualification

La réforme de 2014 a créé les « blocs de compétences », celle de 2018 les a définis : ce sont des composants des certifications qui peuvent être validés séparément. D'abord prévus pour favoriser la validation des diplômes par la VAE, leur découpage en blocs de compétences est rendu obligatoire par la loi LCAP pour l'inscription d'un diplôme au Registre National des Certifications Professionnelles.

Le dépeçage de la qualification a bien commencé par ces mesures. S'en est suivie une disposition permettant d'obtenir une attestation validant un bloc de compétences en dehors de toute acquisition du diplôme. Combiné avec la perte d'heures d'enseignement (notamment professionnel) en lien avec les réformes successives, la qualification et sa reconnaissance dans le monde du travail ont perdu leur valeur. À cela s'ajoute la volonté du patronat de ne plus lier le diplôme à l'emploi occupé et sa reconnaissance en termes de salaire, lui préférant des compétences mises en œuvre sur un poste de travail. Cette manœuvre le conduit à fragiliser les grilles salariales et les conventions collectives.

Aussi, nous devons travailler en interpro, comme c'est le cas avec la fédération de la métallurgie, pour revendiquer le retour à la reconnaissance des qualifications, défendre les diplômes et obtenir la rémunération correspondante. Nous revendiquons le retour des organisations syndicales représentatives des enseignant·es dans les CPC.

À ce titre, nous devons prendre toute notre place dans les instances régionales qui traitent de la formation comme : CREFOP, CEN... Dans la même veine et afin de lutter contre le travail de sape du patronat pour minimiser les qualifications, nous continuons de revendiquer le retour à des évaluations ponctuelles nationales qui garantissent la valeur nationale de nos diplômes. Le CCF et le CCF continué de surcroît, accroissent la charge de travail des enseignant·es, il réduit le temps d'enseignement dû aux élèves et contribue à la dévalorisation et la déqualification des diplômes auxquels nous préparons nos élèves.

La CGTR Éduc'action revendique l'abandon du CCF et l'abandon de l'évaluation par compétences. Elle revendique pour les Bac pro un retour à des épreuves anonymes, ponctuelles et nationales en juin. Pour le CAP, au public souvent fragile, elle revendique une partie de l'évaluation inscrite dans le cadre du contrôle continu et des épreuves finales nationales ponctuelles et anonymes sur le modèle de ce qui se passe pour la classe de 3^{ème}.

La CGTR Éduc'action est opposée aux colorations des formations professionnelles : sans moyens spécifiques, sans référentiels, sans qualification reconnue et en partenariat exclusif avec les branches professionnelles.

La CGTR Éduc'action revendique à leur place des transformations en options et les moyens financiers nécessaires pour équiper les établissements pour former correctement les élèves sans le sponsoring des entreprises faisant l'objet d'un cadrage national et d'une qualification prise en compte.

La CGTR Éduc'action est opposée au développement tous azimuts des certificats de spécialisation (ex MC) délivrés par apprentissage. Elle revendique que ces certificats de spécialisation se fassent sous statut scolaire et que leur qualification soit inscrite dans les grilles salariales. La mise en place de ces certificats doit donner lieu à une dotation horaire en heures postes.

G- Rendre sa dignité à la voie professionnelle à égalité avec les autres voies

- En luttant contre l'orientation subie, genrée, raciste et précoce

Il faut réorganiser la scolarité en cursus et rompre avec « l'orientation active » qui rend les élèves individuellement responsables de leur choix et de leur parcours professionnel. L'éducation à l'orientation doit être basée sur la connaissance des métiers et bénéficier de moyens institutionnels spécialisés.

Au LP, les publics féminins subissent une double domination. Elles sont formées dans des filières qui reproduisent les stéréotypes de genre (professionnalisation du travail domestique, essentialisation des compétences dites féminines) et qui les condamnent souvent à des bas salaires, de la précarité, des horaires flexibles et du temps partiel imposé.

La CGTR Éduc'action revendique un accès sans discrimination de genre et d'origine à toutes les formations comme un des moyens pour s'attaquer à la reproduction d'un ordre social genré et raciste.

À ce titre, la CGT Éduc'action revendique la suppression des « familles de métiers » qui renforcent les discriminations et notamment l'orientation genrée. Il faut travailler à la diversification des choix d'orientation trop conformes aux stéréotypes de genre, pas seulement en direction des filles mais aussi des garçons ! Il faut également une féminisation lexicale systématique des professions.

- En accueillant tou-tes les élèves et en luttant contre toutes les formes de discriminations

La CGTR Éduc'action revendique l'intégration des lycées professionnels dans une carte refondée de l'éducation prioritaire. Il faut gagner des moyens (dédouplements, UPE2A, NSA...) pour lutter contre toute forme de discrimination sociale et raciale notamment. Il faut pratiquer la double inscription et lutter contre l'inclusion subie, prétexte à la diminution de moyens. Il faut revendiquer le droit au maintien des élèves en UPE2A et permettre du suivi linguistique en classe ordinaire.

Les moyens mis en œuvre (temps de formation) doivent être définis par les enseignant-es et non par l'institution. Il faut augmenter le nombre de postes des professeur-es spécialisé-es dans les cours de FLS destinés à un public non-francophone et doter les établissements ne disposant pas d'UPE2A de dispositifs permettant aux élèves de suivre des cours de FLS (Français Langue seconde).

L'accueil des élèves en situation de handicap doit être largement amélioré notamment par l'adaptation des locaux et par un recrutement d'AESH, d'ERSEH et de coordos ULIS à hauteur des besoins ainsi que le recrutement au sein de l'Éducation nationale de personnels spécialisés et qualifiés (ergothérapeutes, orthophonistes...) à hauteur des besoins également. Il faut aussi soutenir et accompagner les parents

d'élèves à besoins éducatifs particuliers afin qu'ils fassent valoir leurs droits. De plus les PFMP doivent être prises en compte dans la détermination des besoins liés à l'inclusion.

La CGTR Éduc'action revendique l'abandon de la gratification des PFMP et la mise en place d'une allocation à l'année, sans rapport avec les PFMP, pour les lycéen·nes dans le cadre d'une scolarité obligatoire jusqu'à 18 ans.

- En ouvrant de nouvelles filières et en garantissant leur répartition sur l'ensemble du territoire avec une garantie d'hébergement et de transport

En préalable, il est indispensable que l'offre de formation soit lisible, avec des intitulés stables, compréhensibles pour les familles et qui fassent référence à un métier clairement identifié. Toutes les formations doivent pouvoir être accessibles sous statut scolaire en lycée public. La rénovation ou la mise en place de filières qui intègrent les enjeux environnementaux sont devenues indispensables notamment dans les métiers du bâtiment, de l'industrie ou de la production.

Des nouveaux intitulés ne sont pas suffisants. Il faut modifier les référentiels et adapter les plateaux techniques. Il faut également développer les formations qui répondent aux besoins sociaux des populations notamment dans les métiers du soin et du lien dont les conditions de travail doivent être améliorées et les salaires largement revalorisés.

La diversification et la répartition sur le territoire de l'offre de formation dans les

métiers du sport, des jeux vidéo, des médias, de la culture, du net... est un impératif pour répondre aux choix des élèves afin de lutter contre l'orientation « contrariée » et pour ne pas réserver le développement de ces formations au secteur privé.

Les élèves de SEGPA se voient proposer 5 champs de découverte professionnelle, souvent réduits à un ou deux dans chaque établissement : Habitat, Hygiène-Alimentation-Services, Espace rural et environnement, Vente-Distribution-Logistique et Production industrielle. Nous revendiquons que les élèves de SEGPA puissent s'orienter vers tous les champs de formation professionnelle et, à terme, dans le lycée unique que revendique la CGT Éduc'action.

La CGTR Éduc'action revendique l'alignement de la quotité de service des PE en SEGPA sur celle des PLP et certifié·es.

H- Gagner un statut des personnels plus protecteur

La CGTR Éduc'action dénonce la politique ministérielle qui ne fait que dégrader les conditions de travail des personnels ainsi que leur santé physique et mentale.

La CGTR Éduc'action revendique la réduction du temps de travail pour l'ensemble des personnels de l'Éducation sans perte de salaire.

La CGTR Éduc'action revendique l'application de la pondération à toutes les professeur·es exerçant en lycée professionnel en lieu et place de l'Indemnité de Sujétion Spéciale Voie Pro.

La CGTR Éduc'action rappelle son opposition aux heures supplémentaires qui sont un frein à la création d'emplois pérennes, à un exercice satisfaisant du métier et qui renforcent les inégalités de genre.

La CGTR Éduc'action revendique un temps de concertation nécessaire inclus dans le temps de service pour tous les personnels exerçant en Lycée professionnel, EREA et SEGPA. Elle revendique une décharge horaire de 16,5% des ORS (soit 3 heures pour une ORS de 18H) pour permettre cette concertation des équipes.

Pour la CGTR Éduc'action, les décrets de 2014 relatifs aux ORS et aux missions des personnels enseignants sont une attaque grave contre les statuts des enseignant-es. Ils entérinent une dégradation de leurs conditions de travail et de rémunération. La CGTR Éduc'action continue de revendiquer l'abrogation des décrets de 2014 relatifs aux ORS, et notamment les Indemnité pour Mission Particulière. Elle revendique des décharges horaires statutaires définies au niveau national et de manière hebdomadaire plutôt que des primes indemnitaires mettant les personnels en concurrence et alourdissant la charge de travail.

La CGTR Éduc'action s'oppose au processus d'annualisation du temps de travail, qui repose sur de nombreux et puissants leviers : mixage des publics, autonomie des établissements, dérégulation de l'année de terminale avec les parcours diversifiés, mise en place du Pacte, départs en stage différés pour les élèves, campus des métiers et des qualifications, territorialisation des personnels... Ces différents dispositifs et leviers sont une menace sur le statut des professeur-es de lycée professionnel. La CGTR Éduc'action rappelle son opposition au mixage des publics et à la mixité des parcours.

La CGTR Éduc'action s'oppose au Pacte, elle revendique une réelle augmentation des salaires. La formation continue a connu une baisse drastique des moyens ces dernières années. De plus, le gouvernement choisit de faire porter la responsabilité des services non assurés aux personnels, en remettant notamment en question la formation continue sur les heures de face à face élèves.

Prévoir de placer l'essentiel de la formation continue en dehors de ces heures voire pendant les vacances, c'est nier l'énorme charge de travail qui repose déjà sur les personnels. C'est nier l'obligation de l'Éducation nationale de former ses personnels pour qu'ils dispensent un enseignement à jour des connaissances d'aujourd'hui. C'est également nier le droit à être formé-e sur son temps de travail et nier le droit au repos. C'est aussi nier la responsabilité de l'institution qui ne peut pourvoir à leur remplacement après avoir dégradé le vivier des TZR.

La CGTR Éduc'action revendique des décharges pour les formatrices et formateurs, afin d'assurer une offre de formation suffisante et de qualité aux personnels. Les formations doivent se dérouler sur le temps de travail et en présentiel et les personnels doivent être remplacés que par des personnels titulaires remplaçants avec une concertation pédagogique préalable. Les formations doivent être choisies et non imposées quelles qu'elles soient.

La loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019 amplifie entre autres le recours aux contractuel-les. Nous revendiquons son abrogation. Les lycées professionnels comptent bon nombre de professeur-es contractuel-les, notamment dans les disciplines professionnelles. Ces personnels employés depuis de nombreuses années exercent les mêmes missions que les titulaires, et encore trop souvent, l'accès à la titularisation leur est difficile voire impossible. La CGT Éduc'action revendique la titularisation immédiate de tou-tes les contractuel-les sans conditions de concours ni de nationalité.

I- Un plan d'urgence pour la voie pro

Après des années de casse systématisée de la voie pro, les besoins sont immenses. Ils nécessitent un plan d'urgence ambitieux :

- une réintégration des lycées professionnels dans l'Éducation Prioritaire, permettant d'abonder les moyens humains ;
- une réduction drastique des effectifs : 20 élèves par classe en Bac pro, quelles que soient les filières (15 en Éducation Prioritaire) et 12 en CAP et des heures de dédoublement budgétées ;

- une abrogation de l'avalanche de réformes qui ont déspecialisé et dérégulé l'enseignement, une restitution et un renforcement des horaires disciplinaires ;
- une grande campagne de diagnostic du bâti scolaire, prenant en compte, entre autres, les questions d'amiante, de radon, d'évolution et de maintenance des plateaux techniques, d'isolation et d'accessibilité en vue d'un plan de rénovation réel ;
- un bilan sérieux du matériel et des besoins d'équipement, un plan national d'équipement pour tenir compte des évolutions de formation liées à la transition énergétique et numérique, et une augmentation des crédits d'enseignement à la hauteur des besoins ;
- l'augmentation indiciaire de 400 € net de l'ensemble des personnels, l'indexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation, et l'égalité de traitement entre femmes et hommes.
- le recrutement massif de personnels titulaires :
 - PLP pour réduire les effectifs par classe et permettre les dédoublements ;
 - CPE et AED : les vies scolaires doivent disposer d'un temps complet d'AEd pour 50 élèves, un temps complet de CPE pour 200 élèves ou pour 10 classes ;
 - Services administratifs : un temps complet de personnel administratif hors adjoint de gestion (secrétaire général) pour 200 élèves ;
 - Inclusion scolaire : des équipes d'AESH titularisées et à temps complet, pérennes, formées, en nombre suffisant, assurant des accompagnements individualisés et bénéficiant d'heures de concertation et de formations complètes et communes avec les équipes, incluses dans leur temps de travail ;
 - Santé social : une infirmerie accessible sur toutes les heures de présence des élèves dans l'établissement : 2 infirmier-ères à temps complet et la présence deux jours par semaine d'un médecin scolaire, un poste à temps plein d'assistant-e de service social et un poste à temps plein de psychologue de l'Éducation nationale par LP ;
 - Personnels ITRF ou de laboratoire doivent être spécifiquement attribués aux LP.

La satisfaction de l'ensemble de ces revendications permettra de redonner du temps disciplinaire aux élèves, de leur assurer de meilleures conditions d'étude et de réussite avec des diplômes leur permettant une insertion professionnelle plus valorisée et des poursuites d'études plus nombreuses. Elles sont aussi le gage d'une meilleure émancipation.