

Reperes



COURRIER

CONFÉDÉRAL



Supplément au N° 10

Nouvelle formule

Repères CGT

Courrier confédéral.

Bulletin d'information du

Bureau confédéral

Directeur de la publication :

Alain OBADIA

CP N° 1830 D 73

263 rue de Paris,

93516 Montreuil cedex

prix 3,60 F

DOCUMENTATION

Plan de formation 1993 du pôle politique et activités revendicatives

- 1 - Organisation et indemnisation des chômeurs
7 au 13.02.93
Courcelle.
- 2 - Conduite des luttes
7 au 13.03.93
Courcelle.
- 3 - Politique revendicative
21.03 au 3.04.93
Courcelle.
- 4 - Formation initiale et continue
25 au 29.05.93
Courcelle.
- 5 - Organisation et indemnisation des chômeurs
12 au 18.09.93
Courcelle.
- 6 - Emploi - Formation - Qualification
19 au 25.09.93
ISST Strasbourg.
- 7 - Politique revendicative
17 au 23.10.93
Courcelle.
- 8 - Plan de formation à l'entreprise
14 au 20.11.93
ISST Sceaux.
- 9 - Les politiques de l'emploi
28.11 au 4.12.93
Courcelle.
- 10 - Administrateurs FAF-OMA
12 au 18.12.93
Courcelle.

Pour faire avancer la formation syndicale

...“Si le critère du profit s'oppose directement à l'aboutissement des revendications, l'action revendicative doit intégrer la nécessité de le surmonter, faute de quoi le syndicalisme serait relégué à un rôle de régulation, d'accompagnement de la crise. Cette réflexion sur le rôle du syndicalisme dans la transformation de la société est d'autant plus nécessaire que, si les salariés ont perdu des repères dans les mutations en cours, les militants ont subi, quant à eux, des chocs à répétition à partir des évolutions tant nationales qu'internationales. La formation doit contribuer à la reconstruction de perspectives réelles, sans artifices, basées sur une réalité qui met le social au cœur de tous les enjeux”.

(Extrait du rapport introductif de Pierre ROGER aux journées d'études sur le thème “pour faire avancer la formation syndicale”).

Au menu de ce numéro

L'alternance suppose une fonction formatrice de l'entreprise.

Dans ce cadre,

l'IRETEP, Institut de Recherche et de Réflexion, sollicite les acteurs des entreprises pour prolonger l'étude et recenser les implications qui en résultent.

EMERGENCES se propose d'organiser un **atelier d'accompagnement à l'écriture professionnelle et sociale** pour tirer *le meilleur parti de la langue, en retrouvant une fluidité verbale*”.

Le CCFP, le FAF de la CGT, poursuit la démarche formatrice pour les organisations à faibles effectifs salariés.

Un **DOSSIER** consacré aux enjeux et aux conditions de la réussite **scolaire pour tous**.

Un autre **DOSSIER** plus particulièrement tourné sur l'analyse et commentaires sur les **textes réglementaires** parus ces derniers mois.

Le **calendrier 1993** de la **Formation syndicale** du “*Pôle politique et Activités revendicatives*”.

Une insertion publicitaire du Centre-INFFO.

R DOSSIER

LES ENJEUX ET LES CONDITIONS DE LA REUSSITE SCOLAIRE POUR TOUS.

Quand on parle de réussite ou d'échec scolaire on se situe d'emblée sur un terrain où s'affrontent des intérêts divergents et contradictoires.

Considère-t-on le système éducatif comme un outil de régulation au service des politiques économiques ou comme un moyen de répondre aux aspirations sociales et aux besoins économiques de la société, de fournir donc les fondements de la qualification qui est un droit pour tous ?

C'est la première conception qui a toujours prévalu depuis que l'école est "publique, gratuite, laïque et obligatoire" !

Imposer la deuxième ou des avancées dans cette voie dépend du rapport de forces que nous saurons créer et c'est un enjeu bien trop important pour ne pas en faire l'affaire de tous, pour laisser seuls sur ce terrain de luttes, les spécialistes que sont les professionnels de l'enseignement.

Le niveau des connaissances monte, les découvertes scientifiques s'accroissent et les moyens de leur diffusion se diversifient. Pour qu'elles se transforment en progrès au service de l'humanité, elles doivent faire l'objet d'un contrôle démocratique donc être maîtrisées par l'homme. On est loin du compte, la moitié du globe est analphabète et meurt de faim. En France et dans les pays industriels développés peut-on se satisfaire de mesures d'accompagnement pour les élèves en difficulté, comme le propose la commission Formation du 11^{ème} Plan ? qui décrète "incurable" 10 % de la population scolaire... Où se donnera-t-on les moyens et comment, d'attaquer le mal à sa racine et de parier sur la qualification de l'ensemble des individus ?

Ce dossier emprunte beaucoup aux travaux de l'UNSEN CGT sur le thème des "enfants en difficultés". Une première étape de ces travaux a été concrétisée les 26 et 27 mars aux Etats Généraux de l'UNSEN au carrefour intitulé "Echec(s) et Formation Professionnelle Initiale".



UN PEU D'HISTOIRE : HISTOIRES D'ECHEC(S).

A la fin du XIX^e et au début du XX^e, une certaine catégorie d'enfants "inassimilables" posent quelques problèmes dans les écoles. Leur définition est déjà source d'interprétation : sont-ce des "paresseux, des écoliers peu intelligents, des esprits légers, des tapageurs, des espiègles ?"

On est loin de voir s'exprimer ici un quelconque désarroi : pas question d'anormaux envahissant l'école, aucune demande de structures scolaires spécialisées, aucune médicalisation des problèmes scolaires. D'autres catégories d'enfants baptisés "malheureux, anormaux" sont l'objet d'attention : "chercher à diminuer le nombre de ceux qui, plus tard seront des inutiles et des nuisibles" motivent les bienfaiteurs religieux ou laïcs de l'époque.

En 1904, une commission interministérielle est créée "à l'effet d'étudier les conditions dans lesquelles les prescriptions de la loi de 1882 sur l'obligation scolaire pourraient être appliquée aux enfants anormaux". La réponse fut la création en milieu scolaire de structure d'accueil spécifique "ségréant" ces enfants.

La loi de 1909 entérine donc une démarche philanthropique, politique, idéologique en faveur de la prise en charge scolaire des enfants anormaux par l'instruction publique. Elle crée les structures dont nous sommes aujourd'hui les héritiers :

- création facultative de classes de perfectionnement annexées aux écoles primaires,
- création des écoles autonomes de perfectionnement,
- nécessité d'un personnel compétent, spécialisé soumis à un examen (CAEA),
- définition de la population d'enfants à laquelle elle s'adresse : les "arriérés" éducatifs, perfectibles.

Il est à souligner que si l'on se met alors à rechercher des dévies mentales dans les classes c'est, par suite, non d'une demande de l'école, mais d'un investissement de celle-ci par les médecins et par la psychologie à ses débuts, relayés par les politiques.

Pas plus que la mise en place des classes de perfectionnement, l'identification de la dévité mentale et des anormaux scolaires ne correspondaient, au début du siècle, à une quelconque demande sociale en dehors de celle dont se déclaraient investis ceux-là mêmes qui les inventaient...

La guerre de 14-18 stoppe cette organisation naissante.

Le premier congrès des instituteurs de l'éducation d'arriérés se tient à Lyon en 1923.

La notion d'échec scolaire se précise : résultats inférieurs à des tests dits d'intelligence (calcul du Q.I.). Cette déficience "inventée" à la fin du XIX^e se "révèle" d'une part avec l'afflux massif sur les bancs de l'école d'enfants difficiles, issus de classes populaires et avant tout du sous-prolétariat, et d'autre part avec l'élévation générale du niveau des connaissances. Confrontée alors à l'impossibilité d'enseigner de manière profitable aux enfants des classes moyennes et de la bourgeoisie, gênée par leur présence dans les classes, l'école conforte les théories et l'intervention des spécialistes dans l'école, confirme l'existence de "l'anormal scolaire" en se déchargeant du problème !

Les buts assignés aux classes et écoles de perfectionnement n'étaient pas seulement d'assurer aux enfants arriérés l'instruction à laquelle ils avaient droit, mais encore d'éviter qu'ils ne tombent à la charge de la société. Préserver l'ordre social, répondre aux besoins de l'économie, les objectifs sont très clairs !

Se pose alors la question d'une structure prolongeant les classes de perfectionnement et dépendant du Ministère de l'Education nationale. Il existait déjà les IM pro (ministère de la Santé). La solution retenue en 1967 consiste à créer une 4^{ème} filière dans les CES qui en comportaient déjà trois.

Après avoir parlé d'anormaux, puis d'infirmités, puis d'inadaptés, puis d'handicapés, un pas est franchi dans les années 70 qui consiste à parler de personnes handicapées, de rééducation, de réadaptation, de réhabilitation. En 1975, le droit à l'éducation pour tous les enfants handicapés ou inadaptés est affirmé. En 1982-83, la notion d'intégration scolaire, que nous connaissons aujourd'hui, prédomine. Des structures de dépistages, d'aides ponctuelles en directions des enfants des écoles primaires sont mises en place avec parcimonie : ce sont les CRI, les CLIN, les classes d'adaptation les GAPP...

De nouveaux textes mettant en avant la notion d'intégration modifient depuis 2 ans ces structures. Les établissements IMO sont désormais réservés aux cas "lourds". L'accent est mis sur la prévention de l'exclusion scolaire des enfants qui n'exigent pas l'accueil en établissement spécialisé. Les GAPP deviennent les RAS, les classes de perfectionnement disparaissent, les CLIS apparaissent, la formation des maîtres spécialisés s'amenuise, les SES font place aux SEGPA. Changement de sigles... volonté affichée... mais pas de moyens !

La SES, structure créée sous un régime de droit, a traversé tous les changements. La France est le seul pays d'Europe à posséder une structure de FPI pour les enfants en difficulté (et une FPI publique aussi) : résistera-t-elle à 1993 ?

Il y a 50, 30 ans, les besoins de qualification étaient bien inférieurs à ceux d'aujourd'hui (pour la grande majorité) et les "élites sociales" se reproduisaient "à part". Pour exemple : en 1950, 30 % d'une classe d'âge entraient en 6^{ème}, près de 100 % aujourd'hui.

L'augmentation du niveau général a entraîné une autre vision des échecs, des qualifications, les paliers. Les diplômes ont changé de valeur. Il y a 30 ans, obtenir un CAP était valorisant, mais aujourd'hui ?

Il y a 50, 30 ans la croyance en une école "libératrice" était vivace, aussi bien chez les élèves. Qu'en est-il aujourd'hui de cet espoir ?



J'♥
UNE CLASSE
POUR TOUS
25 LET BRAVES
15 PETITS!

I

L'ECHEC, ENJEU ECONOMIQUE ET POLITIQUE.

En 1955, le CNPF avait besoin d'un nombre massif d'OS pour développer la "productivité" à l'américaine. Le taylorisme avait franchi l'Atlantique. On assiste alors à la diminution du nombre d'ouvriers qualifiés au bénéfice des ouvriers spécialisés (OS), c'est-à-dire affectés à un poste de travail.

Du coup un projet de réforme de l'enseignement (projet Berthoin) tout en organisant la prolongation à 16 ans de la scolarité, en réponse à la demande sociale, accepte de confier au patronat des jeunes de 13 ans "réputés" incapables de suivre une scolarité secondaire, la sélection, de fait sociale, s'appuie sur la "théorie des dons". En 1958, on dénombre 850 000 jeunes de 14 à 17 ans qui ne sont pas scolarisés et n'ont reçu aucune formation professionnelle valable.

En 1963, Christian Fouchet, Ministre de l'Education Nationale sous De Gaulle et Pompidou, instaure une nouvelle réforme dont la clé de voûte est la mise en place des collèges d'enseignement secondaire (CES) à trois vitesses : trois couloirs cloisonnés.

C'est un véritable appareil à distribuer la main d'œuvre qui est mis en place.

La planification de l'échec était organisée et permettait de maîtriser les flux, de faire coller les qualifications aux besoins industriels. René

Haby et le V^e Plan l'avaient révélé au grand public : 40 % de non qualifiés réclamés par le marché du travail constituaient l'objectif affiché.

Aujourd'hui, si l'élévation des qualifications est un des besoins du monde économique, un nombre croissant de chômeurs en est un autre et le restera tant que ne sera pas inversée la logique de profit financier. De sortie du tunnel en reprise imminente, ce nombre "incompressible" est passé de 500 000 à plus de 3 millions malgré toutes les tentatives de camouflages mises en œuvre par les différents plans EMPLOI.

La sélection des individus commence à l'école où l'on étiquette très tôt, les jeunes "en difficulté". Le système éducatif, en ne se donnant pas les moyens de lutter contre l'échec, l'aggrave malgré les discours officiels qui, partant de constats réels, créent l'illusion que le pouvoir intervient. Parallèlement, la décentralisation qui n'a été qu'une déconcentration conduisant au désengagement de l'Etat en matière d'Education, aboutit à des disparités accrues entre zones pauvres et riches. Les inégalités s'accroissent. L'échec est ségrégatif, il frappe les catégories socioprofessionnelles les plus défavorisées ou fragilisées par l'immigration... le chômage... la maladie... la précarité...

II

ECHEC OU ECHECS?

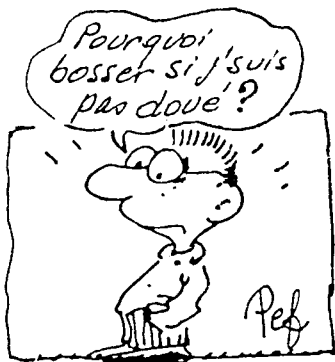


Comment définir l'Echec ? L'échec de l'individu n'est-il pas lié à l'époque, au lieu géographique, aux objectifs que lui ont fixé ses proches, qu'il s'est fixé lui-même, à la société qui dévalorise le travail manuel, qui se plie aux exigences patronales en matière de flux, qui érige en système l'injustice, l'exploitation, l'exclusion ?

Les origines de l'échec appliqué aux jeunes scolarisés sont de nature différente : a priori ceux qui ne correspondent pas aux normes sont identifiés, voire rejetés dans des structures ségrégatives, que leur différence soit d'origine physiologique pour les handicapés mentaux, sensoriels ou moteur. Qu'elle soit d'origine socio-économique : la logique de la réussite scolaire suppose une famille en bonne santé, exerçant un emploi, affectivement équilibrée. Qu'elle soit d'origine linguistique ou culturelle : la barrière de la langue, l'acculturation des familles déracinées ne favorisent pas l'intégration scolaire.



LE MECANISME FONCTIONNE A TOUS LES NIVEAUX DE LA SCOLARITE.



1 - LA PRESCOLARISATION :

C'est un facteur incontestable et incontesté de réussite. En effet, les premiers apprentissages, le langage notamment, le français, la communication conditionnent une bonne intégration au système éducatif. Par ailleurs, plus le dépistage des difficultés est précoce, plus tôt s'effectue la prévention avec l'aide des CMPP, et plus l'action est efficace.

Et pourtant, l'accueil des 2 ans n'est réalisé qu'à 34 %... en légère régression, malgré les discours sur la nécessité de développer les maternelles et l'accueil des 2 à 3 ans en zone prioritaire (ZEP).

Dans les instances de réflexions destinées à orienter les politiques et à forger l'opinion dominante, (CES - Commission Formation du 11^{ème} Plan) on utilise les propos sceptiques de nombreux sociologues et idéologues libéraux de France et de la CEE concernant cette structure pour la discréditer.

La réforme des cycles, qui remet en cause la spécificité de la grande section de maternelle, inquiète les enseignants, les parents, les défenseurs convaincus de la préscolarisation. La volonté de voir se développer le "partage du travail" vise à mettre en évidence quelques gisements d'emplois précaires dans l'activité de garde d'enfants ! L'accent mis sur les solutions individuelles et non sur les structures ne pousse pas à la multiplication de celles-ci !

C'est pour des mesures concrètes de scolarisation dès 2 ans que nous militons. Nous pouvons exiger d'avoir connaissance des listes d'attente auprès des mairies, les solliciter auprès des populations ou à l'entreprise à l'occasion d'actions impulsées par nos différentes structures. Au-delà de l'accueil il faut aussi se préoccuper de la qualité des équipements et de la formation des personnels des écoles maternelles.

2 - L'ÉCOLE ÉLÉMENTAIRE :

En continuité avec l'école maternelle, elle doit fournir aux enfants la maîtrise des apprentissages fondamentaux pour leur permettre d'accéder aux connaissances plus spécifiques, de se situer dans le temps, dans l'espace, dans la société... de découvrir et de s'ouvrir à leur environnement et de communiquer avec leur entourage.

L'échec et sa tradition scolaire sont le produit logique de la société "libérale avancée" dans laquelle nous vivons. Organisé pour gérer les flux et pas pour résoudre les échecs secrets par cette société, le système scolaire ne peut à lui seul résoudre tous les problèmes.

Cependant sans pouvoir régler sur le fond, on serait en droit d'attendre que le service public d'éducation remplisse ses missions pour la part qui lui revient.

Dans les faits qu'en est-il ?

Le système scolaire, restant sur de vieux schémas n'est-il pas lui aussi en échec ? L'école ne participe-t-elle pas à la mise en échec quand un énorme fossé sépare le vécu de nombreux élèves de ce que leur propose l'école ? Quand rien n'est fait pour alléger les effectifs, donner aux enseignants une formation correspondant aux besoins nouveaux ? Quand on ne propose aux enfants en difficul-

tés, une vie scolaire, des activités qu'ils n'ont pas choisies et dans lesquelles ils vont être en échec ? Sous prétexte de démocratie un seul "moule" est proposé aux enfants, malheur à ceux qui n'y entrent pas !

N'y a-t-il pas carence de l'école quand le dépistage des difficultés ne peut s'effectuer dans de bonnes conditions ? Quand l'instituteur, isolé dans sa classe, est seul pour apprécier, juger, alerter, proposer ? Quand la médecine scolaire n'a pas les moyens de répondre à sa mission de prévention ?

Les RAS ont remplacé **les GAPP**... sans moyens nouveaux... les mêmes personnels ont désormais en charge toutes les écoles d'un secteur géographique étendu autour de leur école de rattachement.

Les RAS ont remplacé **les GAPP**, structures extrascolaires de dépistage et de rééducation des causes des troubles de comportement des enfants. Pas de moyens nouveaux, au contraire, les mêmes personnels ont désormais en charge toutes les écoles d'un secteur géographique étendu autour de leur école de rattachement.

Les zones d'éducation prioritaires : au nombre de 554, elles concernent 550 écoles, 796 collèges, 1236 lycées professionnelles, 29 lycées d'enseignement général et technique, 2 millions d'élèves.

Situées là où s'accumulent les problèmes, elles témoignent de ce que la vie dans les ghettos est insupportable : mesures de rénovations des habitations, développement d'équipements sportifs et sociaux dans le cadre de la mise en œuvre de "la politique de la ville", ne suffisent pas à casser le mécanisme d'exclusion tant que subsistent chômage et insécurité, crainte de l'avenir, mal vie...

La vie est aussi insupportable dans les écoles du ghetto : locaux délabrés, dégradés... agressions de personnes, élèves et personnel... et les moyens font cruellement défaut... alors que le principe des ZEP, coopération de tous les acteurs sociaux, y compris l'école, peut ouvrir des voies de réussite.

Pour que les ZEP soient un outil efficace, elles doivent avoir des moyens en temps, en personnels supplémentaires, enseignants et non enseignants, formés, indemnisés à la hauteur de leur investissement.

Des moyens techniques modernes, des locaux adaptés et accueillants. La question du financement de ces moyens doit être posée.

Autres structures de remédiation à l'échec.

Annexées aux écoles primaires, trois structures de prévention et de rééducation fonctionnent :

- CRI : rééducation intégrée,
- classe d'adaptation,
- CLIN : initiation à la langue.

Ces trois structures ont en commun leur souplesse de fonctionnement, leur objectif d'intégration et obtiennent des résultats remarquables quand elles sont effectivement prises en compte dans les projets d'école et quand les maîtres qui sont nommés sur ces postes sont volontaires et formés !

Les enfants concernés par ces structures ne sont pas des enfants inadaptés, mais ils

courent le risque, faute d'aides appropriées, de le devenir plus tard, d'être des adultes socialement et économiquement mal adaptés. Même si leur présence dans les classes "ordinaires" rend plus difficile le travail des enseignants et celui des autres élèves, il faut garder à l'esprit que, quel que soit leur handicap, ils tireront le plus grand profit de leur intégration si elle est associée à des aides efficaces. Quant aux élèves "ordinaires", le contact avec ces enfants leur permet de perdre les préjugés qui entourent habituellement le concept d'handicap et d'échec.

Dans cette optique, nous ne pouvons pas regretter la disparition des classes de perfectionnement. Cette structure fermée, ségrégative, malgré la bonne volonté des enseignants avait fait la preuve de son peu d'efficacité, hormis le fait qu'elle retirait du troupeau "ordinaire" les brebis "galeuses"...

L'ouverture des CLIS ne remplace pas ces classes car la population scolaire concernée y est différente : les enfants qui y seront accueillis seront plus "lourdement handicapés" :

- CLIS 1 : handicapés mentaux.
- CLIS 2 : handicapés auditifs.
- CLIS 3 : handicapés visuels.
- CLIS 4 : handicapés moteurs.

Loin de nous l'idée de contester la validité, la nécessité de ces structures mais plusieurs remarques s'imposent :

- l'accompagnement sanitaire et l'aménagement matériel que nécessitent ces enfants ne dépendant pas du MEN et restent à la discrétion d'autres ministères, voire des collectivités locales. Comment sera réglée cette question ?
- les enfants précédemment accueillis en perfectionnement vont-ils retourner dans les classes "ordinaires" dans lesquelles ils verront s'aggraver leurs conditions de scolarisation ainsi que celles des élèves déjà présents ? Pourront-ils bénéficier des aides efficaces qu'auraient pu leur prodiguer, sous de nouvelles formes, les instituteurs des classes de perfectionnement ? Non, car ceux-ci vont se retrouver en CLIS !

Mais où seront ouvertes ces CLIS ? Là où existaient des classes de perfectionnement ? Comment peut-on espérer pouvoir intégrer des enfants ayant des handicaps plus "lourds" dans ces écoles dont nous venons de dire que les conditions vont s'aggraver ?

Seules, la transformation des classes de perfectionnement en classe d'adaptation (ou CLIN ou CRI selon les conditions locales) et l'ouverture des CLIS dans des écoles "non défavorisées" peuvent apporter un élément de réponse.

Ainsi plutôt que de mal redistribuer les moyens existants, ne faut-il pas en ajouter ?

Les classes "ordinaires", les CRI, les classes d'adaptation, les CLIN, les CLIS, sans oublier les RAS (les CMPP) sont des outils qui ne peuvent s'ignorer tant ils sont interactifs. Dans l'intérêt même des enfants, la coordination, la coopération entre toutes ces structures, entre leurs personnels sont indispensables, notamment dans les projets d'école. C'est le gage de leur réussite; de leur efficacité.

Que peut apporter la réforme Jospin, la mise en place des cycles, sur cette question des enfants en difficulté ?

Cette réforme part de constats réels, propose même des évolutions nécessaires mais ces dernières, faute de moyens, risquent de conduire à l'effet inverse.

Par exemple : la structuration en cycles : sans objectifs précis, sans moyens (temps, formation, outils) devient une stratégie d'accompagnement des inégalités et reproduit la ségrégation par l'échec au lieu de la combattre.

Par exemple : l'ouverture de l'école, la mise en place d'ateliers, le travail en petits groupes avec, en parallèle, la déconcentration des moyens sur les communes, peuvent devenir générateurs d'inégalités entre écoles et facteurs d'accroissement de la ségrégation.

Par exemple : les conseils de cycle sont certainement des outils intéressants mais, sans moyens nouveaux ou supplémentaires de remédiation, ne va-t-on pas faire porter la responsabilité des échecs aux enseignants ?

D'autant que toutes ces nouvelles techniques nécessitent du temps de concertation pour leur mise en place, leur évaluation, de la formation pour les enseignants, des outils nouveaux et des personnels en plus pour les mettre en œuvre.

Or, point de temps, point de formation, point de moyens, point de personnel : point de nouvelle technique !

3 - LE COLLEGE :

Presque tous les enfants y entrent.

Si de nombreuses réflexions ont animé les commissions mises en place par le MEN pour rénover le système éducatif, il est paradoxal de constater qu'aucun débat de fond, qu'aucune réforme n'aient vu le jour concernant le collège qui est la plaque tournante où s'opèrent les orientations, la plupart du temps définitives. Il est le lieu où s'ossifient les difficultés rencontrées à l'école élémentaire. Lorsqu'en 1963 était publié le "rapport LEGRAND" proposant la rénovation des collèges - rapport que la CGT avait apprécié positivement - l'ampleur des moyens nécessaires à sa mise en œuvre était telle qu'elle aurait nécessité une volonté politique farouche... Le Pouvoir ne l'a pas eue !

C'est au niveau des contenus, des effectifs des établissements qu'il faut agir.

Les structures d'accueil des jeunes en difficulté.

Les SES (Sections d'Education Spécialisées).

Dès 1965, les SES qui doivent assurer une formation professionnelle adaptée sont annexées puis intégrées aux CES, établissements à vocation d'enseignement général. Situation paradoxale, car, au lieu d'affirmer la finalité d'intégration des jeunes de SES dans le collège, leur "extériorité" au plan des locaux, des enseignements dispensés, des horaires, des effectifs, en a accru la différence.

Depuis leur origine, les SES sont des établissements où se sont développées des initiatives pédagogiques novatrices mais dont certaines vont dans le sens de la dévalorisation des contenus, perversion qui se retourne contre les élèves.

Depuis 1990, des orientations ministérielles (circulaire sur les SEGPA) malheureusement trop floues, peuvent permettre une évolution positive des SES.

Les jeunes devraient pouvoir s'intégrer dans le collège et disposer d'une formation professionnelle conçue comme une préparation à une orientation positive vers une formation professionnelle initiale. Mais la pénurie de moyens, la gestion des postes d'enseignants, transforment ce bel objectif en manœuvre perverse.

Il n'en reste pas moins vrai que le principe mérite de ne pas être rejeté et de trouver sa place dans le cadre d'une réelle rénovation des collèges.

L'affichage ministériel est le suivant :

Fin du palier de sortie 5^{ème} collège : tous les jeunes doivent rester jusqu'à la classe de 3^{ème}. Cette décision, en soi, ne peut être condamnée mais elle reste administrative et ne s'accompagne pas de mesures d'aide aux enfants en difficulté. Au contraire, ce sont des mesures de gestion ségrégatives qui sont mises en place avec les 4^{ème} et 3^{ème} d'insertion. Seule, l'étiquette change !

Et si un jour le collège changeait ?

Aujourd'hui, le collège ne tient pas compte de la diversité d'origines des jeunes, notamment culturelle et linguistique. En fait, cette réalité permet au tronc commun du collège unique de ne pas corriger les inégalités, de les aggraver et même d'en créer de nouvelles !

Pour autant, peut-on rejeter l'idée optimiste d'un collège prenant en compte l'hétérogénéité ? Car au collège le même problème de principe qu'au primaire se pose : ou bien on adhère au "mythe du débile" et on accepte les structures ségrégatives, ou bien on croit aux vertus de l'intégration.



Dans ce cadre, on peut cerner plusieurs évolutions des SES :

1) mise en place d'une structure prenant la suite des CLIS du primaire (SEGPA). Il n'est pas question de s'y opposer, faut-il encore ne pas oublier que ce type de structure nécessite des moyens d'accompagnement et des aménagements,

2) mise en place de structures souples type CLIN, permettant de répondre aux cas individuels. N'est-ce pas ce qui se prépare avec les reconversions proposées aux instituteurs de SES ?

3) et pour les élèves de SES dont l'objectif n'est plus la réintégration dans le collège mais l'acquisition d'une FPI, ne faudrait-il pas proposer une structure annexée aux Lycées Professionnels, établissements le mieux adaptés à cette tâche ?

Les SES et la formation professionnelle initiale.

L'évolution annoncée des SES en trois cycles ne recouvre que partiellement les trois pistes que nous venons de cerner.

Cycle d'observation : 6^e et 5^e.

27 heures hebdomadaires de cours intégrés dans le collège. Les élèves de SES bénéficient (c'est nouveau) des cours d'EPS, de langue, de musique, de dessin, dispensés par les professeurs du collège.

Cycle d'orientation : 4^e, 3^e.

30 heures de cours. Découverte de trois champs professionnels (on se rapproche du programme des 4^e technologique) pratique de l'alternance (6 semaines minimum en entreprise en 3^e dite d'insertion).

Cycle de qualification : 2^e et terminale. C'est à ce niveau que commence véritablement la formation professionnelle initiale. On ne peut tergiverser sur l'objectif assigné aux SES : permettre la réintégration des élèves en formation traditionnelle : leur donner une qualification débouchant sur un emploi.

L'effet "d'étiquetage" qui colle aux jeunes affectés au SES peut-il être inversé ?

Une longue action de mise en confiance peut se réaliser. Elle est l'affaire de tous : enseignants, familles, élus locaux qui sont les financeurs, salariés des entreprises... Pour que les jeunes aient envie de s'en sortir.

Cela passe aussi par notre lutte pour le plein emploi, par la dénonciation de la précarité, du travail partagé, des bas salaires ! C'est bien l'affaire de la CGT.

4 - LES LYCEES PROFESSIONNELS :

Le recrutement s'y effectue à partir d'une orientation négative. Le slogan 80 % de classe d'âge au niveau bac en rencontrant l'aspiration sociale à l'élévation du niveau de formation a contribué à en réduire les flux d'entrée, le LP ne conduisant pas au bac général, mais aux CAP, BEP, bacs professionnels.

L'impérialisme patronal qui vise au travers de la formation professionnelle initiale, une main-d'œuvre adaptable, compromet le rôle

original de ces établissements – les seuls de la CEE à dispenser une formation professionnelle initiale dans le cadre du service public d'éducation – en cherchant à les transformer en structures mixtes, ouvertes à l'apprentissage privé financé sur fonds publics par le biais des Conseils régionaux.

Comment inverser la tendance ?

Le Lycée Professionnel doit devenir un lieu de promotion sociale et de développement de la réussite. L'intégration d'une structure de type SES au collège, le décloisonnement permettant à tous les élèves de profiter dès le collège, d'une composante professionnelle conçue comme une préparation à une orientation positive vers la FPI ne constituent-elles pas des pistes ?

Une structure LP, cloisonnée dans le paysage éducatif est-elle souhaitable ? La polyvalence des établissements, à condition de ne pas y recréer de cloisonnement, ne peut-elle conduire à valoriser la formation professionnelle initiale publique ?

Là encore, cela implique des moyens considérables pour des postes, des effectifs réduits, des locaux et équipements appropriés, modernes...

Aucune structure n'est prévue pour remédier à l'échec dans les LP, alors que nombreux y sont les élèves en grande difficulté. Ne pourrait-on en imaginer une, de type CLIN ou adaptée afin que tous les jeunes de LP bénéficient pleinement d'une formation professionnelle de qualité et obtiennent une qualification attestée.

Naturellement la FPI publique pour qualifiante qu'elle soit, faute de déboucher sur des emplois, valorisés, utiles, bien rémunérés ne pourra atteindre son but. Impossible de former sans donner de perspective !

Ce n'est que dans le cadre d'une relance de l'activité économique notamment industrielle que seront résolues les questions de la motivation des jeunes.

Mesures de rattrapage pour les 16 / 25.

Les divers "plans Emploi" instaurent une panoplie de stages dits "d'insertion". Leurs "bénéficiaires", sous contrat de travail à durée déterminée, travaillent à temps partiel pour une fraction du SMIC et suivent une formation censée leur donner "une deuxième chance" de se qualifier. En ont-ils eu une première ?

Cette formation est donnée par des organismes privés qui consomment, sans contrôle, les fonds publics. N'est-ce pas les LP qui devraient être saisis de cette question ? Leur acquis est d'avoir réconcilié nombre de jeunes avec le savoir. Or, le CNPF nous propose aujourd'hui "l'entreprise formatrice" et les pouvoirs publics acquiescent.

Ne s'agit-il pas trop souvent d'une mise au travail plus que d'une formation quand se développent alternance et apprentissage à la mode patronale ?

L'entreprise réussirait-elle là où l'école a échoué ? Faux débat, les finalités de l'entreprise n'ayant rien à voir avec une démarche éducative, elle peut être un outil au service de

cette démarche mais pas plus ! Et pourtant les jeunes qui arrivent à l'entreprise sous statut précaire y occupent bien une place "utile". Ils répondent à un besoin d'emploi, aidons-les à se faire reconnaître comme des salariés à part entière et à décrocher un contrat de travail à durée indéterminée !

Valoriser la formation, valider les acquis.

Les pouvoirs en place ont toujours cherché à socialiser leurs marginaux par le travail.

Dès le XIX^{ème} siècle, la loi insiste sur "l'intérêt de résorber dans le travail une masse d'inadaptés sociaux que l'oisiveté conduit toujours dans le sillage des éléments troubles, fauteurs de grèves et de révolutions"... et "sur l'intérêt de disposer dans le monde des petits arriérés d'une main-d'œuvre docile, fidèle, stable, régulière, aimant son patron, lui montrant facilement sa gratitude et susceptible de jouer un rôle modérateur dans la masse plus ou moins revendicative des ouvriers" !

Que nous offrent de plus les mesures de Martine AUBRY pour résorber les 900 000 chômeurs de longue durée ?

Peut-on se satisfaire des petits boulots ou du RMI ?

Quel respect de la dignité humaine quand il est répondu aux demandeurs d'emploi par l'assistantat ?

Assurer l'autonomie sociale et financière des adultes en devenir c'est leur permettre d'acquérir une qualification, de valider tous leurs acquis. Les jeunes en grande difficulté, sortant des SES n'ont pas de diplôme. On leur offre le CAP comme perspective – rarement atteinte – et un cycle de qualification délivrant un CAP bis dévalorisé.

Qu'existe-t-il pour leur permettre de ne pas sortir les mains vides ?

- ♦ Le portefeuille de compétences, propriété du jeune, sorte de CV amélioré.
- ♦ Le livret de compétences qui appartient à l'institution. Ce système pourrait fonctionner comme celui des unités capitalisables obtenues en formation continue. Le jeune pourrait obtenir, une fois inséré dans l'emploi, un diplôme complet en apprentissage ou en alternance avec retour en LP. Mais la volonté existe-t-elle de poursuivre cette orientation ? De qualifier et reconnaître la qualification acquise ? Les nombreux jeunes munis de diplômes, traités à égalité avec ceux qui n'en possèdent pas, témoignent de la faiblesse de cette volonté. Au travers des actions d'insertion le patronat trouve une main-d'œuvre bon marché et fait pression sur les salaires, avec la bénédiction du Pouvoir.

5 - AU LYCEE :

La sélection par l'échec se poursuit par le biais des filières hiérarchisées et des options.

Nous avons développé dans un précédent Courrier Confédéral Spécial.

Confronté à l'hétérogénéité des jeunes qui entrent en seconde, le ministère doit intervenir. Des réformes se mettent en place. Elles proposent des modules qui pourraient en fonction des difficultés et des points forts

décélés chez les élèves à l'issue d'une évaluation réalisée au début de la classe de seconde, offrir aux jeunes un enseignement plus individualisé. Cette pratique vise à rompre avec les défauts du système actuel qui privilégie l'accumulation des connaissances à la méthodologie, le bachotage à l'assimilation des savoirs.

Faute de moyens, et par transfert des responsabilités sur les collectivités territoriales, c'est l'aggravation du système qui peut ainsi être obtenue.

Les enseignants se plaignent d'une désorganisation qui aggrave leurs conditions de travail et les conditions d'études des jeunes... Le budget 1993 au-delà de l'effet d'affiche n'inversera pas la tendance.

6 - DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR, ça continue...

Un étudiant sur deux quitte l'université sans obtenir le DEUG. Ces échecs sont différents selon les bacs obtenus et frappent

davantage les titulaires des bacs technologiques.

A cette ségrégation s'ajoute celle de l'augmentation des frais d'études, de logement, les enfants des familles aux revenus modestes sont les plus pénalisés... La commission Formation du XI^e Plan envisage de supprimer totalement "la gratuité" de l'enseignement supérieur ! Déjà on offre aux étudiants des prêts bancaires véritables hypothèques très dissuasives posées sur les familles.

IV

LA QUESTION DES MOYENS EST INCONTOURNABLE.

La CGT propose : des transferts budgétaires : 50 milliards peuvent aller du budget du surarmement sur celui de la formation initiale.

- Une contribution des entreprises, modulée en fonction de l'effort qu'elles consentent pour la formation continue de leurs salariés et en fonction de leur recours plus ou moins important à la main-d'œuvre précaire, pourrait rapporter 10 milliards par an.

Le CES (Conseil Economique et Social) a recommandé de consacrer aux dépenses d'éducation 10 % du PIB. La CGT fait sienne cette proposition tout en mettant en garde contre les orientations en cours qui visent à faire supporter aux ménages une part de plus en plus importante de ces dépenses. Ces

préoccupations rejoignent celles que nous avons concernant la nécessaire réforme de la fiscalité.

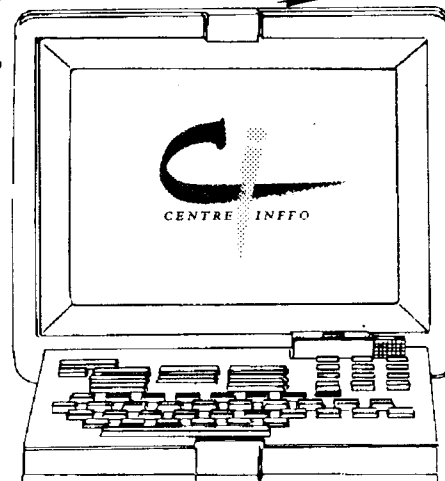
Contenus des enseignements, formation diversifiée des enseignants et revalorisation de leur fonction. Recrutement des personnels ATOSS, statuts, mise en place de structures appropriées pour remédier efficacement à l'échec, au lieu de le pérenniser. Volonté, d'une réelle qualification pour tous. Droit à l'emploi, développement des activités et de la croissance. Contrôle des fonds publics et protection sociale... Devoir social d'insertion...

Toutes ces questions qui nous concernent méritent bien d'être transformées en revendications.

ABREVIATIONS UTILES

ATOSS	Agent Technique Ouvrier de Service et de santé.
CEE	Communauté Economique Européenne.
CES	Conseil Economique et Social.
CES	Collège d'Enseignement Secondaire, aujourd'hui appelés collèges.
CLIN	Classe d'Initiation.
CLIS	Classe pour Intégration Scolaire.
CMPP	Centre Médico Psychopédagogique.
CNPF	Conseil National du Patronat Français.
CRI	Classe de réadaptation Intégrée.
CV	Curriculum Vitae.
DEUG	Diplôme d'Etudes Universitaires Générales.
EPS	Education Physique et Sportive.
FPI	Formation Professionnelle Initiale.
GAPP	Groupe d'Action Psychopédagogique.
IMO	Institut Médical Ouvert.
IMpro	Institut Médical Professionnel.
LP	Lycée Professionnel.
OS	Ouvrier Spécialisé.
QI	Quotient Intellectuel.
RAS (ED)	Réseau d'Aide Spécialisée.
RMI	Revenu Minimum d'Insertion.
SEGPA	Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté.
SES	Section d'Education Spécialisée.
UNSEN-CGT	Union Nationale des Syndicats de l'Education Nationale.
ZEP	Zone d'Education Prioritaire.

MINITEL
TOUTE L'INFORMATION
SUR LA FORMATION



36 15 INFFO
36 16 FORPRO

DROI
ENTR

ACCÈS À LA FORMATION
DROITS ET OBLIGATIONS
DES ENTREPRISES

ORG
ADR
TDH

7 000 ORGANISMES DE FORMATION
5 500 ADRESSES UTILES
3 000 TITRES ET DIPLÔMES
HOMOLOGUÉS

ACTU
MES

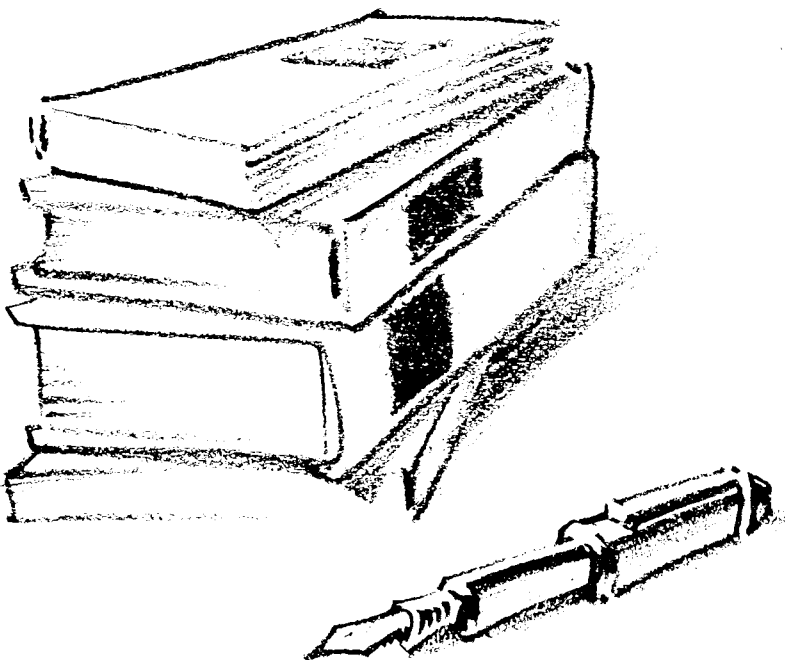
L'ACTUALITÉ
UNE MESSAGERIE
À VOTRE DISPOSITION



Tour Europe cedex 07, 92049 Paris-La Défense, tél. 47.78.13.50.

R DOSSIER

ANALYSE ET COMMENTAIRES SUR DES TEXTES RÉGLEMENTAIRES RECENTS.



▶ Emploi.

Décompte des travailleurs handicapés, bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

▶ Formation Professionnelle.

- Congé individuel de formation.
- Extension de l'accord du 3 juillet 1991.
- Apprentissage.
- Validation des acquis.
- Bilan de compétences.
- Information des représentants du personnel.

EMPLOI

Travailleurs handicapés.

Il s'agit de la modification du décompte des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (loi du 10 juillet 1987).

Nouveau décompte des travailleurs handicapés dans le quota de 6 % à partir de 1991 :

- **deux unités** (au lieu d'une auparavant) l'année de leur embauche et l'année suivante ;
- **une unité et demie** en catégorie B (inchangé), et si le taux d'incapacité permanente est compris entre 66,66 % et 85 % ;
- **deux unités et demie** en catégorie C (contre deux), et si le taux d'incapacité permanente est supérieur à 85 % (contre deux auparavant) ;
- **une unité supplémentaire** (au lieu d'une demi-unité) pour les travailleurs handicapés embauchés à leur sortie d'un **Atelier Protégé (AP)**, d'un **Centre de Distribution de Travail à Domicile (CDTD)**, d'un **Centre d'Aide par le Travail (CAT)** ou d'un **Institut Médico-Professionnel (IMPRO)**, l'année de leur embauche et l'année suivante ;
- **une demi-unité supplémentaire (inchangé) pour les travailleurs handicapés embauchés à leur sortie d'un centre de formation professionnelle, pendant l'année de leur embauche et l'année suivante.**

Rappels :

- Sont pris en compte dans le quota les handicapés employés comme **apprentis**.
- Dans le cas où les travailleurs handicapés suivent une formation professionnelle au sein de l'entreprise d'au moins 500 heures, ils comptent pour **une demi-unité supplémentaire**.
- Les travailleurs handicapés de moins de 25 ans et de plus de 50 ans, reconnus par la **COTOREP (Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel)** comptent pour **une demi-unité supplémentaire**.

Toutefois, les stagiaires sous contrat d'adaptation et de qualification n'entrent pas dans le quota.

Quelques commentaires :

Les personnes concernées ne peuvent s'empêcher de ressentir ce mode de calcul comme une atteinte à leur dignité, comme une accentuation de leur différence qui rend un peu plus délicates encore leur intégration et leur insertion professionnelle en milieu ordinaire.

La majoration du coefficient de pondération concerne :

- les travailleurs provenant du Milieu Protégé : il est d'autres efforts à faire – et d'un autre ordre – pour que ces structures jouent leur rôle spécifique médico-social et de réentraînement au travail ;
- les travailleurs les plus lourdement handicapés : certains le sont suite à des accidents de travail ou à des maladies professionnelles. La responsabilité patronale est engagée : tout un travail de maintien dans l'emploi et de reclassement d'une part, de prévention d'autre part, doit mobiliser les élus (DP – CE – CHSCT) afin que ces travailleurs ne se trouvent pas doublement pénalisés et dans leur chair et dans leur emploi. Enfin, on sait par ailleurs que les travailleurs handicapés sont éligibles à tous les emplois de droit commun : **Contrats de Retour à l'Emploi, Contrats Emploi Solidarité**, etc.
- enfin, primes et exonérations à l'embauche ne sont, dans aucun texte, conditionnées à un type d'emplois précis et vont aussi bien aux CDI qu'aux CDD et contrats précaires.

Décret n° 92-1064 du 1.10.1992.

(Journal officiel du 3.10.1992).

“relatif à l'obligation d'emploi créé par l'article L 323-1 du Code du Travail et modifiant le Code du Travail (troisième partie : Décrets)”.



FORMATION PROFESSIONNELLE

Congé individuel de formation.

Décret n° 1092-959 du 3.09.1992.
modifiant le décret n° 84-613 du 16
juillet 1984.

Le mauvais accord du 3 juillet 1991, sur la Formation Professionnelle vient d'être confirmé par l'Etat.

Qu'il s'agisse de "l'extension" de ce texte ou qu'il s'agisse du décret sur la rémunération des stagiaires en CIF : les salariés sont les victimes de l'appétit patronal.

Décret n° 92-1065 du 2.10.1992.
(Journal Officiel du 3.10.1992)

Pour les formations n'excédant pas un an ou 1 200 heures à temps partiel, rémunération :

♦ à 80 % du salaire antérieur.

Au-delà de cette période :

♦ 60 %.

Toutefois la rémunération "quelle que soit la durée de la formation" ne peut être inférieure soit au salaire antérieur lorsque celui-ci n'atteint pas deux fois le SMIC, soit à deux fois le SMIC dans le cas contraire.

Pour les formations antérieurement prises en charge à 100 %, réduction à 90 % (publics ou formations définies).

Autrement dit, l'Etat conforte les visés du patronat de faire payer aux salariés une partie de leur formation.

ATTENTION :

Le décret modifie les modalités d'obtention et de départ en congé individuel de formation (CIF).

– **La demande** de congé auprès de l'employeur doit être faite par le salarié au minimum **4 MOIS** (au lieu de 2) avant le départ en formation.

– **La réponse motivée** de l'employeur doit avoir lieu dans les **30 jours** suivant la demande (au lieu de 10).

– **Le délai** séparant **2 CIF** dans la même entreprise ne peut être inférieur à 6 mois et au maximum 6 ans (au lieu de 8 ans).

Ce délai se calcule ainsi :

La durée exprimée en mois est égale au douzième de la durée exprimée en heures du congé précédent.

Exemple :

le 1^{er} CIF était de 360 heures, le délai minimum qui sera demandé est de :

$$\frac{360 \text{ heures}}{12} = 30 \text{ mois}$$

Lorsqu'une demande de prise en charge d'un CIF a été rejetée par l'OPACIF, un **RECOURS GRACIEUX** peut être déposé dans les **2 MOIS**. Celui-ci devra être examiné par une instance paritaire créée par l'organisme. Dans ce cas joindre l'**Administrateur CGT** qui y siège.

Extension de l'accord du 3 juillet 91.

Le mauvais accord du 3 juillet 91, non signé par la CGT a été légalisé par l'Etat par arrêté en date du 2 octobre 92. Il confirme la plupart des mauvais coups contenus dans le texte. Cependant l'arrêté canalise certaines dérives et étend concrètement par une contribution obligatoire, le droit à la formation pour les salariés des petites entreprises de moins de 10. Dispositions, pour la plupart, déjà contenues dans la loi du 31 décembre 91 :

- FINANCEMENT par les entreprises : un léger mieux, mais largement repris par des dispositions restrictives en matière de rémunération des stagiaires.

Entreprises de plus de 10 salariés :

- A compter du 1^{er} janvier 92 : 1,4 % des salaires payés.
- A compter du 1^{er} janvier 93 : 1,5 % des salaires payés.
- ◆ Pour CIF : 0,15 % et 0,20 % à partir du 1^{er} janvier 93.
- ◆ Pour l'alternance : 0,30 %.

Entreprises de moins de 10 salariés.

- A compter du 1^{er} janvier 92 : un pourcentage minimal de 0,15 % des salaires payés.
- BILAN DE COMPETENCES : il devient un droit ouvert à tous les salariés, à leur demande ou à celle des employeurs dans le cadre du plan de formation.
- INSTANCES de GESTION et D'ORIENTATION : La CGT est, comme il est logique, maintenue au COPACIF et entrera à l'AGEFAL (formation jeunes par alternance).

Par contre l'arrêté confirme le rôle du CPNFP (Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle), d'où la CGT est exclue, pour déterminer les orientations en matière de formation professionnelle ; de fait, cet organisme, devient l'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics avec un risque réel d'hégémonie.

Plus grave, l'arrêté confirme "l'apport financier personnel" des salariés pour se former (CIF) et la formation hors du temps de travail, sans rémunération, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

- ALTERNANCE : L'arrêté d'extension avalise les contrats d'orientation, substitués des SIVP ; le contrat d'adaptation est reconduit.

C'est d'ailleurs à la suite de cet accord, que l'Etat a mis en place les contrats locaux d'orientations.

Autrement dit, des mesures de précarité et de marginalisation de la jeunesse au grand profit du patronat.

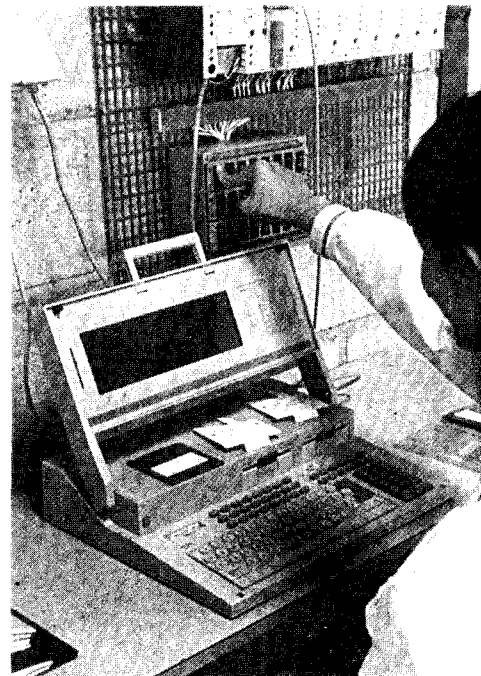
Information des représentants du personnel.

Le décret modifie la liste des **DOCUMENTS D'INFORMATION** devant être fournis aux Membres du **Comité d'Entreprise** (ou à défaut aux **Délégués du Personnel**) aux **Délégués Syndicaux**, à la **Commission Formation du CE**, est modifiée en ce qui concerne la **FORMATION PROFESSIONNELLE**.

Doivent être communiqués :

- ◆ les informations sur la formation figurant au Bilan Social.
- ◆ le Bilan des actions de formation doit comporter la liste des Bilans de compétences réalisés ainsi que les informations relatives aux organismes chargés de les réaliser.
- ◆ les informations relatives aux CIF doivent être complétées par celles concernant les Congés de Bilan de Compétences et les Congés pour enseignement avec les indications sur leur objet, leur durée et leur coût.
- ◆ le Bilan en matière d'accueil, d'insertion et de formation des jeunes dans l'entreprise doit s'accompagner d'un Bilan de l'Accueil des ENSEIGNANTS et des CONSEILLERS D'ORIENTATION.

Arrêté du 2 octobre 1992 portant extension de l'accord national interprofessionnel.



Décret n° 92-1063 du 25.09.1992.
(Journal Officiel du 3.10.1992).

Le commentaire ci-contre a
pour objet d'informer le plus
rapidement possible sur le
contenu du texte réglementaire.

Il sera l'objet d'une analyse
plus détaillée ultérieurement.

Une nouvelle loi sur l'ap-
prentissage a été promulguée.
Elle reprend essentiellement les
diverses dispositions de l'ac-
cord du 8 janvier 91 non signé
par la CGT.

Cette loi confirme les orien-
tations du patronat : faire de
l'apprentissage, une filière éli-
tiste au détriment des besoins
criants de qualifications de
niveau V ; elle fixe le développe-
ment prioritaire de l'apprentis-
sage au détriment de la forma-
tion professionnelle initiale
publique.

De plus, cette filière sera
expérimentée dans le secteur
public, sans moyens supplé-
mentaires conséquents pour y
faire face ; elle porte un coup
sérieux aux "statuts" des per-
sonnels de ce secteur.

Quelques "améliorations"
sont cependant à signaler et
notamment l'alignement de la
rémunération des apprentis sur
celle des jeunes en contrat de
qualification.

Apprentissage et formation professionnelle.

A - Apprentissage : aspects principaux.

♦ **La rémunération**, à compter du 1.9.1992, est calculée annuellement et non plus semestriellement et d'autre part harmonisée avec celles des contrats de qualification.

♦ **La durée des contrats** sera modulée de 1 à 3 ans pour tenir compte du niveau initial de l'Apprenti.

♦ De nouvelles dispositions sur la **SECURITE de l'APPRENTI** définissant les conditions d'intervention de l'Inspection du Travail, et la suspension de la prestation de travail avec maintien de la rémunération.

♦ **L'AGREMENT** n'est plus accordé à l'employeur, mais à l'entreprise pour une durée de 5 ans.

♦ La définition, le rôle et les responsabilités du **MAITRE d'APPRENTISSAGE** sont précisés : *"en liaison avec le Centre d'Apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'Apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme(s) préparé(s)"* – Art L 117-4 modifié du Code du Travail.

♦ **La FORMATION** des Maîtres d'Apprentissage n'est toujours pas obligatoire, elle est seulement **encouragée** et peut-être prise en charge dans le cadre des dispositions de la Formation Professionnelle Continue. (Art. L 118-1 nouveau du Code du Travail).

♦ **Le rôle des partenaires sociaux** est élargi.

– les **branches professionnelles** pourront négocier des orientations en matière d'apprentissage (Art. L 933-2 modifié) et la **durée de formation dispensée** dans les Centres de Formation devra tenir compte de ces orientations (Art. L 116-3 modifié).

D'autre part, l'Art. L 116-2 permet la création de CFA gérés paritairement.

– le **Comité d'Entreprise** (ou à défaut les **délégués du personnel**) voit le champ de sa **consultation** et de son **information** élargi, sur :

- les objectifs de l'entreprise quant à l'Apprentissage,
- le nombre d'apprentis accueillis par niveau de diplôme ou titre préparé,
- les modalités d'accueil, d'affectation à des postes adaptés, encadrement et suivi des apprentis,
- les modalités de liaison Entreprise-Centre de formation,
- l'affectation de la taxe d'apprentissage,
- les conventions d'aide au choix professionnel des élèves des classes, préparatoires à l'Apprentissage,
- les perspectives d'emploi des Apprentis,
- la périodicité de l'information et de la consultation du Comité d'Entreprise.

♦ **Le CONSEIL REGIONAL EST ASSOCIE** à la mise en œuvre de l'APPRENTISSAGE.

– La part réservée à la Région est fixée par lui, entre 25 et 50 % de la fraction de taxe d'apprentissage, réservée au développement.

– Il intervient dans la fixation de la durée des formations (Art. L 115-2 modifié).

♦ **INTRODUCTION de l'APPRENTISSAGE dans le SECTEUR PUBLIC non industriel et commercial.**

Dans ce secteur et à **titre expérimental** jusqu'au 31 décembre 1996, il pourra être conclu des contrats d'apprentissage. A l'issue de cette période, une loi déterminera avant le 31 juillet 1997 les conditions éventuelles de prorogation de l'expérience.

● **Les conditions d'accueil** et de **Formation** des Apprentis font l'objet d'un avis du comité technique paritaire ou de toute instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel.

● **L'agrément des Maîtres d'Apprentissage** sera délivré par le représentant de l'ETAT du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage.

● **La formation** sera assurée soit par un CFA, soit par un Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

● **La rémunération de l'Apprenti** est calculée dans les mêmes conditions que les contrats d'apprentissage du secteur Privé, néanmoins dans celui-ci on tient compte du niveau du diplôme préparé.

- **La protection sociale** – l'apprenti est affilié au régime général de Sécurité Sociale, au régime de retraite complémentaire.

- **CHARGES SOCIALES** – L'Etat prend à sa charge la totalité des cotisations (part employeur, part salarié) y compris les cotisations d'assurance chômage.

- **Il ne peut être conclu** avec le même apprenti des **contrats d'apprentissage successifs**.

- **Ancienneté dans la Fonction Publique** – La période d'Apprentissage ne sera pas reconnue et validée comme service public au sens des dispositions applicables aux fonctionnaires.

- **Le Comité Technique Paritaire** examinera chaque année un rapport sur le déroulement des contrats d'apprentissage.

B - CDD : la loi comporte diverses mesures relatives à la Formation Professionnelle Continue

et complète la loi du 31 décembre 1991.

◆ **Le CIF des salariés en contrat à durée déterminée :**

- la **condition d'ancienneté** spécifique aux salariés des entreprises **artisanales** de moins de 10 salariés est supprimée.

- aucun contrat en Alternance (contrat d'orientation, d'adaptation, de qualification, apprentissage, emploi-solidarité, contrats locaux d'orientation) conclu avec un jeune n'ouvre droit, pour celui-ci, à une reconnaissance d'ancienneté dans son ou ses futurs contrats de travail (CDD ou CDI). Art. L 931-15 modifié.

- le 1 % destiné à financer le CIF/CDD n'est plus calculé sur les rémunérations versées au titre des contrats d'apprentissage, CES et CLO, c'était déjà le cas pour les autres contrats en alternance.

- l'organisme paritaire compétent pour la prise en charge du CIF/DCC est celui dont relève l'entreprise du dernier contrat exécuté.

◆ **La Formation Professionnelle dans les entreprises de travail temporaire.**

- **Le congé pour Bilan de Compétences** est ouvert aux salariés liés par un contrat de travail temporaire. Ce congé est assimilé à une mission professionnelle (Art. L 124-21 modifié).

- La contribution fixée à 2 % pour ces entreprises s'applique à compter du 1^{er} janvier 1992.

La part consacrée au CIF est portée à 0,3 % (au lieu de 0,25).

◆ **Les CONTRATS DE QUALIFICATION.**

L'augmentation de 50 à 60 F du forfait horaire applicable aux contrats de qualification ne s'applique qu'aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 1992.

◆ **Groupements d'intérêt public.**

L'Art. 26 de la loi prévoit la possibilité de constituer des GIP dotés de la personnalité morale et de l'autonomie financière, composés au moins d'une personne morale de droit public et d'une ou plusieurs personnes morales de droit privé, pour exercer ensemble, **pendant une durée déterminée**, des activités dans le domaine de la Formation et de l'orientation professionnelle. Ils peuvent aussi créer ou gérer **ensemble** des équipements ou des services d'intérêts communs nécessaires à ces activités.

◆ **Contrôle des Organismes de Bilan de Compétences.**

- L'Art. 22 de la loi étend certaines dispositions relatives au contrôle de l'Etat des organismes de formation, aux organismes chargés de réaliser des Bilans de Compétences (Art. L 911-1 modifié du Code du Travail).

Validation des acquis.

◆ **La loi du 26 janvier 1984 sur l'enseignement supérieur est modifiée.**

- Toute personne ayant au minimum cinq années d'exercice professionnel peut demander la validation d'ACQUIS Professionnels qui pourront être pris en compte pour justifier d'une partie des connaissances et aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

◆ **D'autre part, la loi du 16 juillet 1971 sur l'enseignement technologique est modifiée dans les mêmes termes.**

◆ **Un décret en Conseil d'Etat déterminera les conditions dans lesquelles sont pris en compte les acquis professionnels pour remplacer une partie des épreuves conduisant à la délivrance de certains diplômes ou titres professionnels ainsi que les conditions dans lesquelles le jury est constitué.**

Loi n° 92-678 du 20.07.1992,
relative à la validation d'acquis professionnels pour la délivrance de diplômes.

Bilan de compétences et son congé.

LA PROCEDURE D'ELABORATION DU BILAN.

Signature d'une CONVENTION TRIPARTITE.

Lorsque le bilan est à l'initiative du salarié dans le cadre du congé pour bilan de compétences.

Salarié + organisme réalisant le bilan + et l'organisme finançant le bilan et le congé (OPACIF collectant la contribution de l'entreprise au titre du CIF).

Lorsque le bilan est valisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

Salarié + organisme réalisant ce bilan plus l'employeur.

Le commentaire ci-contre a pour objet d'informer le plus rapidement possible sur le contenu du texte réglementaire.

Il sera l'objet d'une analyse plus détaillée ultérieurement.

• LES DIFFERENTES PHASES DU BILAN.

Phase préliminaire destinée à confirmer l'engagement du salarié à définir et analyser la nature des besoins, et à l'informer sur les conditions de déroulement du bilan.

Phase d'investigation doit permettre d'analyser ses motivations et intérêts professionnels et personnels, d'identifier ses compétences et aptitudes et de déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle.

Phase de conclusion doit permettre de prendre connaissance des résultats détaillés de la phase d'investigation permettant de situer le projet professionnel et/ou de formation et ses différentes étapes.

• COMMUNICATION DU BILAN AUX SALARIES.

– un document de synthèse comportant les indications suivantes :

- ♦ circonstances du bilan,
- ♦ le cas échéant, les éléments du projet professionnel et/ou de formation.

– un document contenant les conclusions détaillées du bilan de compétences.

Le document de synthèse ne peut être adressé à un tiers qu'avec l'accord express du salarié.

L'organisme prestataire du bilan est soumis en vertu de l'art. L 900-4.1 du Code du Travail au secret professionnel (art. 378 du Code Pénal).

LE CONGE DE BILAN DE COMPETENCES.

• CONDITIONS REQUISES :

– **Ancienneté :**

♦ être salarié depuis 5 ans dont un an dans l'entreprise. (dispositions particulières pour les salariés en CFI et pour les CDD).

♦ un délai de franchise de 5 ans est apposable entre deux congés pour bilan.

– La demande d'autorisation d'absence doit être présentée à l'employeur 60 jours avant le début du bilan.

– La réponse de l'employeur doit intervenir dans les 30 jours suivant le dépôt de la demande et doit indiquer soit l'accord soit le report de l'autorisation d'absence dans la limite de 6 mois ainsi que les "raisons de service" motivant cette décision.

• SITUATION DU SALARIE.

– Durée du congé : il ne peut excéder 24 heures de travail, consécutives ou non.

– Maintien du salaire : Attention, le maintien du salaire est lié à la prise en charge par l'OPACIF ainsi que les frais du bilan.

LES ORGANISMES HABILITES

à réaliser des bilans de compétences.

♦ Ils figurent sur une liste ARRETEE par chaque OPACIF, (joindre les administrateurs CGT qui siègent dans l'organisme). Cette liste est adressée chaque année au Préfet de Région.

♦ Ils sont soumis à diverses obligations définies par les art. R 900-1 à 900-7 du Code du Travail et à un contrôle suivant les dispositions des art. R 991 et R 900-7 et 931-27.

DISPOSITIONS PARTICULIERES LORSQUE LE BILAN DE COMPETENCES EST A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR.

Une relative protection du salarié est formulée par l'art. 900-4.1 du Code du Travail.

– La réalisation du bilan est subordonnée au consentement du salarié.

– Le refus d'un salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

– L'intéressé est seul destinataire des résultats du bilan. Ceux-ci ne peuvent être communiqués à un tiers, (l'employeur notamment) qu'avec l'accord du salarié.

– Les personnes chargées de réaliser le bilan sont tenues au secret professionnel.

♦ Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour signifier son acceptation, en remettant à l'employeur la Convention signée.

L'absence de réponse du salarié dans ce délai vaut refus de sa part.

Rappel : Institué par l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 (1) les dispositions correspondantes ont été transposées dans la loi du 31 décembre 1991 et étendues aux salariés intérimaires par la loi du 17 juillet 1992.

(1) non signé par la CGT.

Le décret (92 1075 du 21.10.92-6.10.92) fixe les modalités de mise en œuvre des ACTIONS de BILAN ainsi que celles concernant le CONGE pour bilan.

Atelier d'accompagnement à l'écriture professionnelle et sociale.

Ecrire tous les jours de sa vie. Ecrire dans l'exercice de son métier bien sûr. Mais écrire aussi sur son métier. Pour les autres. Ecrire en tirant le meilleur parti de la langue, en retrouvant une fluidité verbale. Ecrire, en définitive, **naturellement**. Tel est l'objectif que nous nous sommes fixé en proposant cet **atelier d'accompagnement à l'écriture**.

Nous l'avons conçu de longue durée afin qu'en 88 heures soient abordés et approfondis toutes les facettes de l'acte d'écriture, tous les mécanismes, les pratiques et les savoir-faire qui permettent de maîtriser cet outil majeur de la communication. Une façon de garantir un réel approfondissement des questions (et elles sont nombreuses !) que suscite cette activité souvent vécue comme un pensum ou de la haute voltige. Seront vus, bien sûr, les fondements lexicaux et syntaxiques, mais aussi et surtout les procédés stylistiques grâce auxquels tout écrit peut acquérir une touche personnelle, une facture qui lui est propre.

Il s'agit de créer un contexte favorable par la mise en situation d'écritures variées où pourront s'exprimer et se satisfaire les besoins spécifiques à chacun. A partir d'expériences vécues, d'exemples concrets et d'ateliers pratiques adaptés à chaque cas, toutes les circonstances d'écriture seront abordées pour que tous puissent reconnaître, répertorier et traiter les obstacles rencontrés.

Exploiter son potentiel aussi bien que des informations extérieures ; organiser ces matériaux en un plan cohérent ; passer du texte court au texte long ; traiter la "feuille blanche" comme un terrain connu, en contrôlant chaque étape de l'activité rédactionnelle ; se relire et réécrire, c'est-à-dire travailler le brouillon comme une matière malléable en acquérant les réflexes auto-correcteurs ; écrire en s'exprimant ; écrire enfin pour être lu, et avec plaisir... Voilà ce que propose ce stage conçu autour d'un **projet d'écriture personnalisé** qui permettra à chacun de vivre mieux sa propre réalité d'écrivain.

EMERGENCES organise, à partir du mois de janvier 1993, une formation à l'écriture professionnelle ou sociale, sous forme d'ateliers d'une demi-journée par semaine pendant six mois.

Principes d'organisation de la formation :

Nous partons du présupposé pédagogique suivant :

Pour progresser dans la rédaction de ses écrits, il faut du temps. La proposition d'une formation de longue durée permet d'acquérir, progressivement, les compétences nécessaires pour rédiger, de manière autonome, des écrits de qualité.

La formation se structure à partir des réalisations écrites des participants. Les textes, conçus dans le cadre de leurs activités professionnelles ou sociales, serviront de "matière" à l'atelier. Les apports de chacun, la variété des écrits (comptes-rendus, lettres, notes, articles...) et la diversité des questions posées permettront que soient abordés tous les problèmes liés à la communication écrite.

Demande d'inscription individuelle.

Nom et Prénom :

Adresse :

Téléphone :

Entreprise ou organisme :

Fonction :

Durée : 88 heures,
(22 semaines x 4 heures).

Dates :
du 14 janvier au 22 juin 1993.

Fréquence :
le jeudi matin de 8 h 30 à 12 h 30.

Pour tout renseignement, s'adresser à EMERGENCES au 40.36.14.14 (Secteur Communication).

17, 19 Place de l'Argonne
75019 Paris
Tél. : (1) 40.36.14.14
Télécopie : (1) 40.35.68.62.



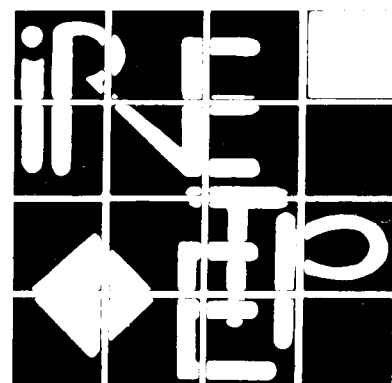
Avis de recherche !

L'IRETEP a été créé en 1985 pour tenter d'impulser une démarche de recherche sur les enseignements techniques et professionnels ; trop souvent, les liens entre la Formation professionnelle initiale des jeunes et la formation professionnelle continue des salariés sont trop peu apparus dans quelques pages de nos différentes revues.

La tenue des Etats Généraux de la formation professionnelle initiale publique* des 26 et 27 mars 92, à l'initiative de l'USEN-CGT aura davantage permis de réfléchir ensemble sur la relation formation / qualification / emploi, comme sur les rapports de "l'école à l'entreprise" au regard du développement des formations en alternance. Le débat à ce propos n'est pas clos mais des textes légaux et réglementaires existent. Ce qui est certain, c'est que le monde éducatif et le monde du travail vivent des transformations profondes tant au niveau des contenus (de formation comme du travail) que dans les objectifs sociaux que recouvrent les modifications éducatives et sociales : le lien existe de fait, même s'il n'est pas visible par tous en même temps...

Alors n'y a-t-il pas lieu de mener, au niveau de l'entreprise une étude approfondie sur les incidences d'emploi et de qualification (pour les salariés eux-mêmes, les tuteurs et les jeunes accueillis sous statut scolaire) dans la mise en œuvre de l'alternance généralisée de l'acte formatif ? Ne faut-il pas voir toutes les implications (organisation du travail, formation et qualification des tuteurs, coopération avec le système éducatif...) que suppose la fonction formatrice de l'entreprise ?

Telle pourrait être la contribution que les Cahiers de l'IRETEP sollicite auprès des syndicats d'entreprises, CE, responsable de formation...



INSTITUT DE RECHERCHES
SUR LES ENSEIGNEMENTS
TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS

Les Cahiers Trimestriels de l'IRETEP 1992 **4 numéros par AN et un numéro spécial**

Abonnement simple	120 F	<input type="radio"/>	* Compte-Rendu (disponible)
ou			n° double, 15-16 inclus et
Abonnement de soutien	200 F	<input type="radio"/>	Vendu séparément : 50 F.

Nom : Prénom :

Organisme :

Adresse complète :

– Règlement à l'ordre de l'IRETEP – Case 549,
263, rue de Paris, 93515 MONTREUIL CEDEX
Téléphone : 48.70.17.67

Lettre de Michèle COMMERGNAT,
secrétaire confédérale aux organisa-
tions de la CGT.

Contribution obligatoire des entreprises
de plus de 10 salariés.

21 octobre 1992,

Cher(e)s Camarades,

Obligation est faite, notamment par la Loi du 31 décembre 1991, pour les entrepri-
ses de moins de 10 salariés, de verser une contribution annuelle de 0,15 % de leur
masse salariale à un organisme collecteur agréé, auquel elles pourront ensuite
faire appel pour organiser des actions de formation au bénéfice de leur personnel.

L'entrée en vigueur de cette mesure au 1^{er} janvier 1992 implique de verser – avant
le 28 février 1993 – la contribution 1992 à l'organisme collecteur.

Vous avez déjà eu, sur cette question, des éléments d'information générale
par une lettre de J.M. Joubier, Secteur Confédéral Formation, en date du 20 juillet
dernier ; ainsi que par le Bulletin de Liaison du Secteur Emploi-Formation en date
du 28 août (supplément au n° 23).

La présente lettre a pour objet d'attirer votre attention sur le fait que **les organisa-
tions de la CGT** (Fédérations, Comités Régionaux, Unions Départementales,
voire Unions Locales) **sont concernées par cette obligation financière**, n'au-
raient-elles qu'un salarié. (De même certains organismes proches de nous : asso-
ciations, restaurants collectifs, CE, ..., occupant moins de 10 salariés, sont soumis
à cette obligation : il faut également s'en préoccuper).

Le CCFP – Fonds d'Assurance Formation de la CGT – auquel certaines de
nos organisations sont déjà adhérentes, est le lieu naturel de versement pour
l'ensemble de nos organisations et organismes de moins de 10 salariés.

Le CCFP est déjà agréé depuis 1973 pour recevoir les cotisations pour la
Formation Professionnelle continue des organismes et entreprises de 10 salariés
et plus ; nous avons engagés, auprès du Ministère, les démarches nécessaires
pour obtenir l'agrément pour collecter les contributions des "moins de 10
salariés".

● **L'adhésion au CCFP**, avec versement des fonds légalement prévus pour
la Formation Professionnelle continue ne doit pas être considérée comme une
démarche administrative et financière obligée, mais comme une nouvelle ouver-
ture pour une meilleure qualification et une meilleure efficacité de vos propres
salariés, que ce soit, par exemple, la formation et le perfectionnement profes-
sionnel d'une secrétaire administrative ou d'un dirigeant salarié élu de l'organisa-
tion.

● L'expérience et la vocation de conseil en formation du CCFP, sa coopéra-
tion avec Emergences, donnent des garanties sur les qualité des formations
dispensées.

● L'adhésion au CCFP est en même temps un engagement pour mieux faire
connaître son activité dans votre secteur professionnel et géographique.

Le rôle des organisations de la CGT est primordial pour populariser l'activité
du CCFP qui couvre actuellement 18 000 salariés des organismes et entreprises
de l'Economie sociale (organisations de la CGT, Comités d'Entreprise, Mutuelles,
Restaurants, Associations diverses...).

Le CCFP qui s'appuie sur les orientations de la CGT ayant de faibles effectifs
salariés ont, par voie de conséquence, des moyens financiers très réduits. Cela
implique que le CCFP renforce considérablement le nombre de ses adhérents
pour augmenter la part des fonds collectifs et mutualisés qui, seuls, peuvent
apporter les compléments financiers indispensables aux adhérents de faibles
effectifs.

Vous pouvez d'ores et déjà prendre contact avec le CCFP, lorsque cela n'est
pas déjà fait, donner votre adhésion et organiser avec lui des rencontres pour
examiner cette adhésion dans votre secteur.

Recevez l'assurance de mes sentiments fraternels.

Centre de Coordination
de Formation Professionnelle
263, rue de Paris – Case 411
93514 MONTREUIL CEDEX
Tél. : (1) 48.51.84.15
Fax : 48.51.62.27

