

## **Formation initiale : leur entrée dans le métier n'est pas la nôtre !**

Alors que la formation actuelle reste très insatisfaisante, et qu'aucune amélioration n'a été notée depuis les critiques que nous formulions au congrès de 2018, le ministère de l'EN s'engage dans une réforme du concours et de la formation dont les conséquences seront dramatiques.

### **I. Une réforme dangereuse pour la qualité de l'enseignement et de travail**

#### **A. Un concours qui fragilise l'attractivité du métier, précarise les étudiants, rompt avec le principe d'équité des candidats.**

Avec un concours du CAPES repoussé d'un an et une année de M2 qui s'annonce particulièrement éprouvante, la réforme de la formation entraînera nécessairement une perte d'attractivité de nos métiers et renforcera la précarité des étudiant·es. En effet, seul·es les contractuel·les alternant·es seront rémunéré·es à hauteur d'environ 670 euros nets par mois. Cette année sera particulièrement chargée pour les candidats qui devront préparer le concours tout en enseignant en responsabilité à  $\frac{1}{3}$  temps et en rédigeant le mémoire. Il est à craindre que l'attractivité globale du métier en général et celle du parcours MEEF en particulier soient diminuées.

Cette nouvelle formule pose de plus un problème d'équité devant le concours et la formation. Ces contrats d'alternants seront limités en nombre et répartis inégalement entre les académies. On peut donc s'attendre à ce que l'entrée en M1 MEEF devienne plus sélective afin de limiter le nombre de M2 non alternants, ou bien à ce que l'attribution des contrats d'alternants se fasse de manière opaque, le MEN refusant à ce jour d'établir des critères de sélection nationaux.

Enfin, la création d'une épreuve d'entretien professionnel pour le CAPES fragilise la vérification de la maîtrise disciplinaire et didactique des candidat·es autant qu'elle entraîne une rupture d'égalité entre eux en rompant avec le principe d'anonymat puisque c'est en partie leur parcours personnel qu'il s'agira d'évaluer, sur le même principe qu'un entretien d'embauche classique, et en présence d'un représentant des ressources humaines. Cela ne semble par ailleurs pas servir à une véritable évaluation de la "professionnalité" des candidat·es qui seront amené·es à réciter des réponses apprises par cœur à des questions types mais plutôt à une mesure de l'efficacité du formatage de la préparation au concours.

#### **B. Une formation au rabais, pensée avant tout pour faire des économies**

La formation en elle-même pose de nombreux problèmes parmi lesquels le premier semble le désengagement de l'Etat dans la professionnalisation de ces futurs agents. Les M2 alternants constitueront en effet des moyens d'enseignement à part entière, en responsabilité avant même d'obtenir le concours, au lieu d'être formés par leur employeur comme il convient. Le MEN veut pallier le manque structurel de recrutements à bas coût, en employant des candidats non formés en dépit de sa mission de produire un enseignement de qualité pour l'ensemble des élèves.

L'Etat fait donc peser le coût de la formation sur les M2 puisque les lauréats du concours passés par le MEEF, alternants ou non, seront à temps plein lors de leur "stage". La malhonnêteté du MEN va jusqu'à trouver le contrat d'alternance "bien payé" alors qu'il se dédouane désormais de prendre à sa charge la formation initiale comme il le faisait avec des stagiaires à mi-temps.

Si pour certains étudiants la logique d'une préprofessionnalisation en lien avec une formation universitaire pouvait sembler une bonne idée, la réalité des "AED prépro" est tout autre. Le MEN, sous couvert de reprendre nos mots, a dénaturé le principe-même du pré-recrutement. Certes mieux lots que les M2 alternants, les "AED prépro" restent dans une situation précaire (entre 700 euros nets et 983 euros selon les années), dépendant d'un contrat et non du statut d'élève fonctionnaire comme nous le préconisons. Leurs missions ne sont pas assez cadrées et l'articulation avec l'université parfois difficile. Le faible nombre de contrats signés à ce jour constitue la preuve la plus évidente de l'échec de ce dispositif.

### **II. Pour une entrée progressive, sécurisante et qualifiante dans le métier.**

Contre des formations précaire, sans garanties, qui peinent à faire le plein nous voulons inverser la logique du ministère avec des pré-recrutements massifs et un salaire décent afin de rendre attractif le métier et de lutter contre la précarité étudiante.

La philosophie de l'entrée dans le métier doit être beaucoup plus progressive et en l'état actuel, nous demandons que les stagiaires soit affectés à  $\frac{1}{3}$  temps sur le service de leur tuteur.

Contre un CAPES qui vend au rabais la formation disciplinaire et personnalise le recrutement nous militons pour un concours équitable qui réaffirme la maîtrise disciplinaire comme une nécessité.