



# Profession ÉDUCATION

N° 271 | Octobre 2019 | 2,50 €

**FORMATION PROFESSIONNELLE :  
OÙ EST PASSÉE LA DÉMOCRATISATION ?**



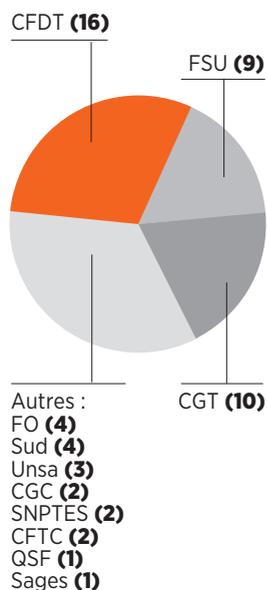


S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# ELECTIONS CNESER : **UN FRANC SUCCÈS POUR LA CFDT !**

**Grâce à vous, la CFDT est la plus importante organisation de l'ESR !**

Répartition des **sièges**



La CFDT confirme son positionnement de première organisation, représentative de toutes les catégories de personnels et d'établissements, progressant en nombre de voix ainsi qu'en nombre de sièges (16).



## 4 ACTUALITÉ

### Revalorisation professionnelle et réforme des retraites

Quels enjeux pour les enseignant-e-s ?



### Lycée général et technologique

Une rentrée sous tension.

### Loi sur la Fonction publique

La mise en œuvre est lancée.

## 7 DOSSIER



### Formation professionnelle : où est passée la démocratisation ?

La formation professionnelle a connu au cours des dix dernières années de nombreuses évolutions. Toutes ont visé un objectif d'efficacité quant à l'élévation du niveau de qualification de la population et une ambition de justice sociale. Ont-elles atteint leurs objectifs ? Quels en sont les impacts sur les personnels ?

## 14 MILITANT-E-S

### Enseignant-e-s et CPE stagiaires

La présence du Sgen-CFDT aux côtés des stagiaires.

## 15 INFO PRO

### Accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap (AESH)

Où en est-on ?



**Florence Dubonnet**  
Secrétaire fédérale

## ÉDITO

# Rémunération et justice sociale

LES DISCUSSIONS SUR LA RÉFORME DES RETRAITES viennent mettre un coup de projecteur sur la question des rémunérations des personnels et la progression de celles-

ci au cours des carrières avec un filtre incontournable : celui de la justice sociale.

Le premier défi est celui d'une rémunération juste : en bénéficiaire, c'est être reconnu dans son travail, son investissement et ses compétences. Or, dans nos métiers, les salaires des enseignant-e-s sont inégaux et en moyenne peu élevés, et le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) ne tient pas sa promesse d'une plus grande harmonisation des primes entre fonctions publiques. Être justement rémunéré, c'est la garantie d'être considéré à sa juste hauteur dans un système de répartition pour peu qu'il soit juste.

Le second défi est celui de la justice sociale. Or le système de retraite actuel répercute les inégalités produites tout au long de la carrière entre agents, entre les femmes et les hommes.

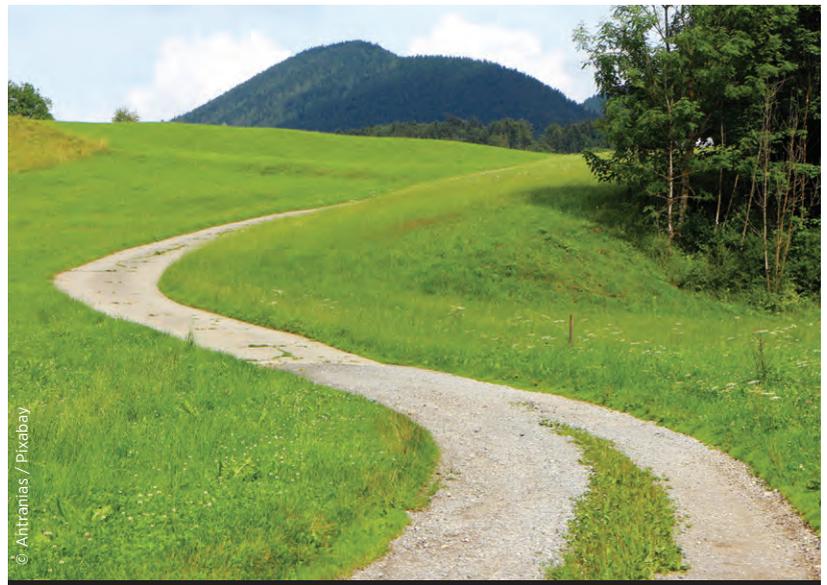
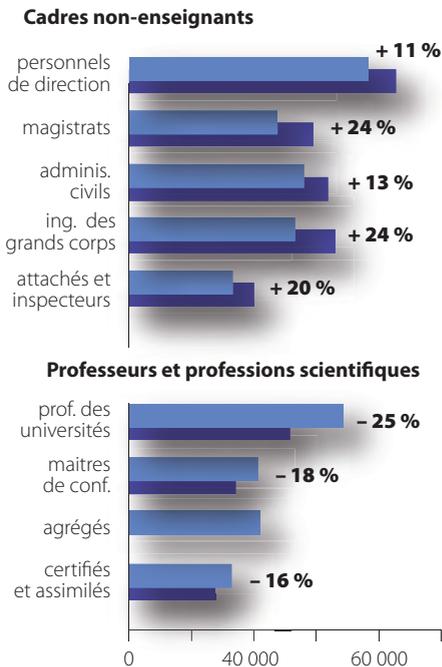
Il s'agit aussi de penser revenus et choix de vie en réfléchissant l'articulation temps au travail, temps personnel et temps de la retraite.

Tels sont les enjeux de ce qui se joue dans le nouveau système mais aussi dans ce qui sera posé dans la longue période transitoire. Les discussions restent ouvertes.

À nous d'agir pour peser dans ces défis.

27 septembre 2019

**Évolution, en euros constants (2009), des salaires nets annuels dans la Fonction publique d'État entre 1982 (bleu clair) et 2009 (bleu foncé).**



**Revalorisation professionnelle et réforme des retraites**

# Quels enjeux pour les enseignant·e·s ?

Par Pierre-Marie Rochard

Le gouvernement et le président Macron répètent depuis avril 2019 que la revalorisation de certaines professions, en particulier celle d'enseignant, est indispensable pour accompagner la réforme des retraites. Pour le Sgen-CFDT, il faut en effet revaloriser tous les métiers dont la rémunération actuelle – primes comprises – ne suffirait pas à compenser le passage à un nouveau système de retraite en 2025.

Cette revalorisation doit viser plusieurs objectifs. L'enjeu est d'abord de construire une réforme des retraites acceptable et soutenable : le Sgen s'inscrit clairement dans le mandat de la CFDT concernant la demande de justice sociale (équilibres femmes / hommes, polypensionnés), le droit de choisir les modalités de départs (cessation progressive d'activité...) et d'aménagement de la fin de carrière.

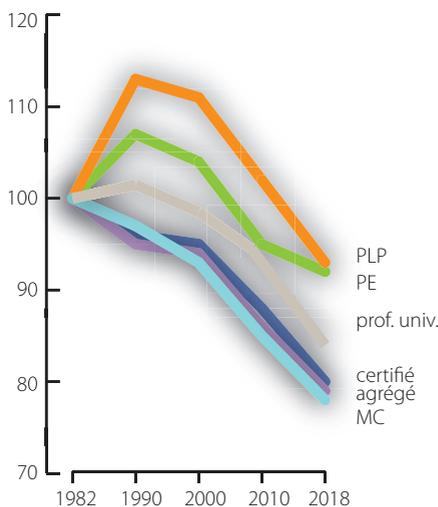
Mais il faut aussi prendre en compte l'évolution des salaires moyens des enseignants sur le temps long. En effet, parmi les autres catégories de type « cadres » dans la Fonction publique d'État, le décrochage des rémunérations des personnels scientifiques et enseignants est net : -19 % là où il a augmenté pour les autres cadres de +18 %. Cela se traduit par exemple par le fait qu'un agrégé en 1982 avait le même salaire net moyen qu'un certifié en 2019.

Le dossier des retraites donne une plus grande acuité aux revendications salariales. Une occasion unique d'amplifier les acquis du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR).

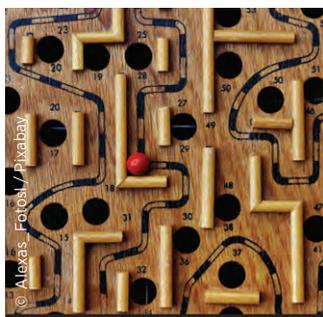
Ces questions ont figuré à l'ordre du jour de la conférence de presse de rentrée du Sgen-CFDT.

Pour en savoir plus : <https://bit.ly/2mGdohG>

**Évolution des salaires à niveau d'ancienneté équivalent entre 1982 et 2018, après dix ans de carrière (base 100, déc. 1982).**



Sources : données de la DGAFF, travaux de Bernard Schwengler, enseignant en économie en CPGE.



## Rapport Charvet

# Avenir des CIO

La seconde réunion de concertation après la remise du rapport Charvet (cf. *Profession Éducation* n° 270) s'est tenue au ministère. Celui-ci a fourni quelques précisions quant à ses projets. Si est intacte sa volonté d'affecter des psy-EN dans des antennes de centres d'information et d'orientation (CIO) implantées en lycée, le ministre est plus hésitant concernant l'idée d'un seul centre par département. La proposition du Sgen-CFDT de construire la fonction de « référent orientation » autour de la coordination du temps dédié à l'orientation au cycle 4 du collège et au lycée, a été reçue avec attention. Le ministre doit rendre ses décisions avant la fin du mois d'octobre. • V. B.



Retrouvez toute l'actualité sur notre site [www.sgen-cfdt.fr](http://www.sgen-cfdt.fr)



## Lycée général et technologique

# Une rentrée sous tension

Par Alexis Torchet

La rentrée a été marquée par une diversité de situations. La qualité des emplois du temps s'est ainsi avérée variable : certains lycées n'ont pu accueillir leurs élèves le 2 septembre, des mouvements de grèves ont été déclenchés (surtout pour des questions d'effectifs), mais la majorité des lycées a connu des conditions de rentrée acceptables, au prix d'un lourd travail des proviseurs-adjoints. La qualité de l'anticipation et de l'implication des équipes dans la préparation de cette rentrée a aussi beaucoup joué.

Personne n'est pourtant soulagé, compte tenu des autres échéances problématiques. La rentrée se fait sans que certains textes réglementaires ne soient publiés, notamment ceux concernant les modalités pratiques de passation des premières épreuves communes de contrôle continu du mois de janvier (indemnités de correction, statut des copies, banques de sujets). Les enseignants ont peu d'informations précises pour construire les apprentissages de leurs élèves avec en plus de nouveaux programmes compliqués à mettre en œuvre. Cette marche forcée bouscule ainsi le sens du métier et pèse sur le travail de tous. D'autres difficultés surgissent, à cause de la rigidité et de l'inadaptation de certains cadres réglementaires, ainsi du rôle du professeur principal ou celui du conseil de classe avec la diversité des regroupements d'élèves en classe de 1<sup>re</sup>.

<https://huit.re/PQPNE1yw>

## En bref

### École et territoires inclusifs

**Le 18 septembre dernier**, le Sgen-CFDT a organisé une journée de réflexion pour ses militants sur la question de l'École et des territoires inclusifs. Au cours de la matinée sont intervenus Alain Bouhours, directeur du Bureau de l'école inclusive, Marie-Aleth Grand, vice-présidente d'ATD-Quart Monde, Gwenaél Le Guevel, secrétaire général du Sgen-CFDT Pays de Loire, enseignant spécialisé et parent d'une petite fille scolarisée en institut médico-éducatif (IME), et, enfin, Alexandre Ployé, maître de conférences dont les recherches portent sur l'éducation inclusive et la désinstitutionnalisation dans le milieu médico-éducatif. L'après-midi, des ateliers ont réuni partenaires militants et professionnels de l'Éducation nationale. Cette rencontre a permis de faire le point sur la politique actuelle en matière d'inclusion scolaire, d'échanger informations et analyses, d'entendre également l'expression, le malaise, les interrogations d'acteurs de terrain (enseignants, médecins scolaires, AESH...). Elle participe aussi au travail revendicatif sur l'inclusion, sujet cher au Sgen et à la CFDT, pour dire quelle école et quelle société inclusives nous souhaitons. • A. C.

### Crous

**Pour la première session de recrutement**, 1000 postes étaient ouverts. Sur 1606 personnels ouvriers (PO) inscrits, environ 1230 se sont présentés – un taux supérieur aux autres sessions Sauvadet. Ont été admis sur liste principale 918 PO, un peu plus de 370 étant inscrits sur une liste complémentaire valable jusqu'aux épreuves de la session 2019. Les modalités de classement des nouveaux fonctionnaires ont posé de grosses difficultés. À la fin, ceux-ci doivent se voir communiquer leur classement dans leur corps, en fonction de leurs services publics et privés antérieurs. Si nécessaire, ils bénéficient d'un complément indiciaire leur garantissant une rémunération au moins égale à leur ancienne rémunération, primes comprises. • V. B.

## En bref

### Installation des comités de suivi

**Le comité de suivi des réformes du baccalauréat, et du lycée général général et technologique, et celui de la voie professionnelle ont été installés par le ministre le 24 septembre.** Y sont représentés les différents acteurs du système éducatif qui vont engager un travail au long cours, avec des déplacements sur le terrain jusqu'en 2021.

Programmée le 9 octobre, leur première séance effective aura à l'ordre du jour le groupe-classe pour le premier et un diagnostic partagé pour le second. La démarche du Sgen-CFDT sera d'utiliser ces espaces de dialogue pour porter des propositions afin de construire des solutions pour les personnels parfois confrontés à des questions compliquées de mise en œuvre. • A. T.

### Recours aux contrats

**Le 24 septembre 2019, l'administration a présenté le projet de décret relatif à la procédure de recrutement pour occuper des emplois permanents de la Fonction publique** ouverts aux agents contractuels, lequel vise à élargir les possibilités de recours au contrat, à assurer l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique et à encadrer des procédures de recrutement jusque-là hétérogènes.

La CFDT a demandé, tout d'abord, que les qualifications requises et la rémunération prévue soient mentionnées dès l'appel à candidature, dans un objectif de transparence. Transparence réclamée également en matière de recours à un organisme extérieur chargé de vérifier la recevabilité des candidatures et d'apprécier leur qualité : il est essentiel que le comité social soit consulté. La CFDT réclame aussi que la procédure de recrutement se déroule en deux phases : d'abord uniquement ouvert aux fonctionnaires, le recrutement ne doit l'être aux autres candidats que si la première phase est infructueuse. La CFDT perçoit en effet, dans ce décret qui va au-delà de ce qui est prévu par la loi, une nette attaque du principe donnant la priorité d'emploi aux fonctionnaires. • F. L.

### Loi sur la Fonction publique

## La mise en œuvre est lancée

Par Franck Loureiro

Un tiers des mesures prévues par la loi « Transformation de la fonction publique » est applicable dès aujourd'hui, notamment la suppression du jour de carence pour les femmes enceintes et le maintien des primes pendant les congés maternité, paternité et d'adoption. Les autres mesures feront l'objet d'une cinquantaine de décrets et de huit ordonnances.

Le travail revendicatif mené par la CFDT Fonction publique se poursuit afin d'améliorer un texte contre lequel la CFDT a voté, dénonçant ses conséquences. C'est par son travail de propositions que la CFDT a pu obtenir, par exemple, la création d'une prime de précarité pour les agents dont le CDD ne serait pas renouvelé...

Les enjeux à venir sont importants, surtout en matière de conditions de recrutement des agents contractuels, d'évolution des CAP, et de mutations et promotions. La mise en œuvre de la nouvelle procédure des mutations – qui échappent désormais aux CAP – s'applique dès cette année. Les dispositions en matière de promotions sont, quant à elles, reportées à la campagne 2021. Ces évolutions posent des questions de fond pour les organisations syndicales et pour les agents : comment la transparence et la justice des décisions seront-elles vérifiées ou même vérifiables ? Comment les agents pourront-ils avoir accès aux informations indispensables à un traitement équitable ? Pour la CFDT, ce sont là des questions essentielles auxquelles le gouvernement doit répondre.



**Du 20|09 au 20|10 2019**

### ENQUÊTE NATIONALE CPE 2019

Du 20 septembre au 20 octobre, tous les conseillers principaux d'éducation de France métropolitaine et d'outre-mer sont invités à répondre à l'enquête Sgen-CFDT sur leurs conditions de travail. Résultats à partir de la mi-novembre.

<https://huit.re/zFkBJyBJ>

**20-22 | 11 2019**

### ÉDUCATEC-ÉDUCATICE

Cette année encore, le Sgen-CFDT tiendra un stand au salon professionnel de l'éducation primaire, secondaire et de l'enseignement supérieur, dédié à l'innovation numérique.

<http://www.educatec-educatice.com>  
Parc des expositions, Porte de Versailles Pavillon 7.1 - Paris 15<sup>e</sup>

**Jusqu'au 31 | 01 2020**

### PRIX « NON AU HARCÈLEMENT » 2019-2020

Ce prix, qui s'adresse aux jeunes des écoles, collèges, lycées, et structures péri- et extrascolaires, récompense les projets collectifs visant à dénoncer le harcèlement et le cyberharcèlement, y compris sexuel et sexiste.

<https://huit.re/VTagUEw6>





## DOSSIER

# Formation professionnelle : où est passée la démocratisation ?

Réalisé par Gisèle Bauland, Vincent Bernaud, Jean-Luc Evrard, Jean-Marc Grimont, Françoise Lambert, Jean-François Le Clanche, Isabelle Rastoul, Élisabeth Ritzenthaler.

La formation professionnelle – formation initiale sous statut scolaire d'étudiant-e ou d'apprenti-e ou formation professionnelle continue – a connu au cours des dix dernières années de nombreuses évolutions. Toutes ont visé un objectif d'efficacité quant à l'élévation du niveau de qualification de la population et une ambition de justice sociale. Ont-elles atteint leurs objectifs ? À quels obstacles se heurtent-elles ? Quels en sont les impacts sur les personnels ? Les articles de ce dossier font le point.

## Pédagogie de l'alternance : l'alternance ne suffit pas !



Dans la formation professionnelle, l'idée de pédagogie de l'alternance est centrale, car elle ne s'applique pas aux seules formations sous statut de salarié, mais également à celles sous statut scolaire ou étudiant, dès lors qu'elles comportent une situation de travail. Pour autant, les difficultés à faire vivre cette idée montrent qu'elle ne se réduit pas à une succession de séquences de formation et de travail, comme c'est encore malheureusement trop souvent l'expérience qu'en font les apprenants. La pédagogie de l'alternance constitue une pédagogie d'ensemble qui dépend de la bonne coopération entre l'établissement de formation et l'entreprise d'accueil et implique donc que les compétences à travailler et acquérir soient clairement identifiées par l'un et l'autre des pôles, et partant, par chacun des formateurs, qu'ils relèvent de l'établissement de formation ou de l'entreprise. Ils doivent organiser, et faciliter chez l'apprenant, les transferts de connaissances et de compétences d'un lieu de formation à l'autre.

En résumé, la pédagogie de l'alternance nécessite de reconnaître que toute situation de travail est potentiellement une situation de formation. C'est l'idée d'un continuum de formation tout au long de la vie où la distinction entre temps de travail et temps de formation n'est pas spécialement pertinente. Un tel principe opère dans la validation des acquis de l'expérience (VAE) et dans l'action de formation en situation de travail (Afest)<sup>1</sup> de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »<sup>2</sup>, que porte la CFDT, et qui encadre cette formation informelle en prévoyant une montée en compétence des tuteurs et une nouvelle relation avec les formateurs autour de la capitalisation des compétences. • V. B.

<sup>1</sup> <https://bit.ly/2WSjh8U>

<sup>2</sup> <https://bit.ly/2kTOQmK>

**D**ANS LA FORMATION INITIALE, l'évolution majeure aura été la mise en place de bacs professionnels en trois ans directement accessibles depuis la classe de troisième en 2009. Jusque-là, la voie professionnelle était structurée autour de deux diplômes de niveau 5, le CAP et le BEP, qui eux-mêmes permettaient d'accéder au baccalauréat professionnel créé en 1985. Alors qu'en 2005, le niveau 5 réunissait 605 400 élèves et le niveau 4 (baccalauréat professionnel), 217 500, en 2017 le rapport s'est plus qu'inversé : 126 000 élèves sortent avec un CAP et 611 000 avec un bac pro.

### MASSIFICATION VERSUS DÉMOCRATISATION

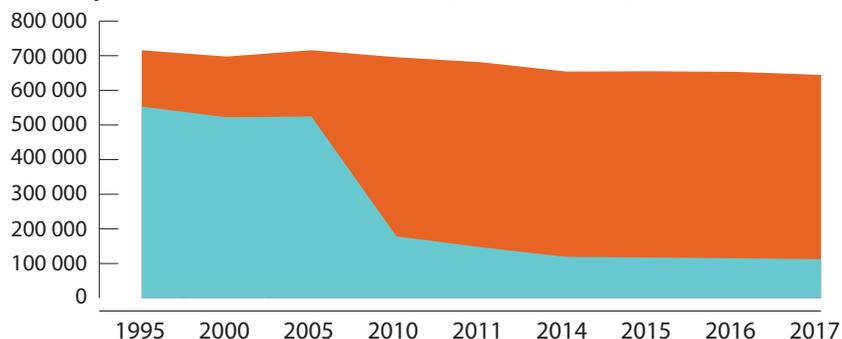
Le premier effet de la réforme de 2009 a été une massification des flux d'élèves vers le baccalauréat par laquelle l'objectif de 80 % d'une classe d'âge au niveau 4 a presque été atteint en 2017. Entre 2011 et 2014, les bacs pro ont été à l'origine d'une augmentation de près de 15 points du pourcentage de bacheliers. Actuellement, davantage de bacs pro que de bacs technologiques

sont délivrés. Mais on n'a pas pour autant assisté à une démocratisation des voies de formation. La structure sociale des lycées professionnels n'a pas réellement changé si l'on compare la génération d'élèves entrés en 6<sup>e</sup> en 1995 (que la réforme de 2009 n'a pas concernés) et en 2007 : les enfants d'ouvriers se dirigent majoritairement vers la voie professionnelle (cinq enfants d'ouvriers sur dix, et même six sur dix quand il s'agit d'ouvriers non qualifiés) alors que seul un enfant de cadres et dirigeants d'entreprise sur dix fait ce choix.

### DES ÉLÈVES PLUS JEUNES

Concomitamment à cette réforme structurelle apparaît un autre phénomène : la baisse tendancielle de l'âge de sortie du collège. En 2010, les élèves qui entraient en seconde pro avec au moins une année de retard étaient 60 % ; en 2016, la proportion s'est quasiment inversée avec 57,5 % des élèves qui avaient 15 ans et moins à leur entrée. À noter que les CAP connaissent la même tendance, mais de moindre ampleur. Pour le Sgen-CDFT, cette évolution de l'âge à l'entrée en formation nécessite que l'accès à la spécialité professionnelle soit aménagé afin que les élèves de la voie professionnelle

### Évolution des effectifs de formations professionnelles en lycée (en orange, les bacs professionnels et BMA ; en bleu, les CAP et BEP).



Source : RERS, 2018



puissent, comme leurs pairs des voies générale et technologique, confirmer ou infirmer leur choix d'orientation.

### QUELS ENJEUX ?

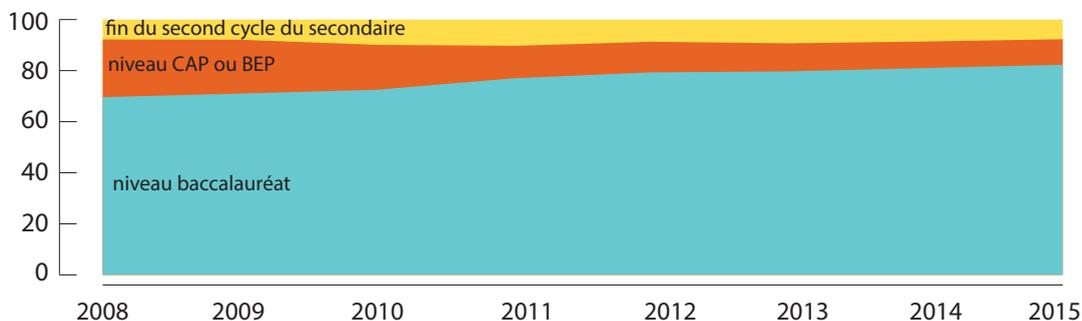
À l'origine du bac pro, le discours officiel était qu'une poursuite d'études devait rester exceptionnelle. Actuellement, 63 % des bacheliers pro poursuivent des études post-bac, majoritairement en STS (34 %). La formation au bac pro accueille donc des élèves au passé scolaire hétérogène (seconde pro, terminale CAP, première voire terminale G&T) avec deux finalités à prendre en compte : l'insertion professionnelle et la poursuite d'études. Ces évolutions ont rendu l'exercice du métier enseignant extrêmement difficile. Il y a donc une nécessité à renforcer les moyens dont disposent les équipes pour dédoubler les classes, mettre en place des pratiques pédagogiques différentes et renforcer l'accompagnement personnalisé dans toutes ses dimensions (remédiation, apprentissage

de l'autonomie dans le travail scolaire et aide dans la construction du projet d'orientation). C'est à l'aune de la réalisation de ces objectifs que pourront être jugés les effets des mesures qui se mettent en place à partir de la rentrée 2019. On voit mal comment la France pourrait atteindre l'objectif d'un jeune sur deux diplômé du supérieur sans un développement des poursuites d'études des bacs pro.

## LA STRUCTURE SOCIALE DES LYCÉES PROFESSIONNELS N'A PAS RÉELLEMENT CHANGÉ...

Mais ce pari est encore une gageure, tant les bacheliers pros ont souvent du mal à trouver leur place dans le post-bac. L'inscription en licence les conduit très largement à l'échec, leur taux de réussite en quatre ans est de seulement 5 % (là où il est de 51 % pour les bacs généraux). Cette inscription correspond en effet très rarement à un véritable choix ; elle constitue plutôt la seule possibilité restante quand toutes les autres demandes, dans les filières sélectives (BTS, DUT), ont échoué. Ensuite, le décalage entre leur formation d'origine et le type d'enseignement, le contenu de ces enseignements, crée un véritable barrage, dans la mesure où ces bacheliers ne disposent pas des attendus de la licence. De ce point de vue, les changements prévus par la loi ORE<sup>1</sup>, et les mesures d'accompagnement qui y sont liées, devront être suivis de près : les quotas de bacs pros dans les BTS ont-ils permis de répondre aux demandes de ces lycéens ? Actuellement, ils ne représentent que 31 % des inscrits (contre 37 % pour les bacs technologiques, assez peu recrutés en DUT, et 27 % pour les bacs généraux), alors que c'est en sections de technicien supérieur (STS) qu'ils réussissent le mieux, et de très loin. Et pour ceux qui souhaitent réellement s'inscrire en licence, les dispositifs de remédiation – les ●●●

### Taux de sorties de l'enseignement secondaire selon l'année de sortie par classe atteinte entre 2008 et 2015.



Source : RERS, 2018



Le plombier du désert / wikicommons

## Michèle Perrin \*

### “Les salariés sont face à un maquis de formations...”

\* SECRÉTAIRE CONFÉDÉRALE CFDT EMPLOI SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, MEMBRE DE LA COMMISSION CERTIFICATION DE FRANCE COMPÉTENCES.

#### Qu'est-ce que le système de certification professionnelle en France ?

● C'est l'ensemble des diplômes et titres à finalité professionnelle des ministères, certifications des organismes privés, ainsi que les certificats de qualification professionnelle (CQP) à la demande des branches professionnelles. Tous ces diplômes ou certifications sont utilisés tout au long de la vie en formation initiale et continue. Ce système de certification est structuré d'une part autour des commissions professionnelles consultatives (CPC) qui émettent des avis et formulent des propositions sur les titres et diplômes des ministères, et d'autre part de la commission de certification professionnelle de France Compétences (ex-CNCP) qui instruit et enregistre les demandes de certifications. Pour les partenaires sociaux impliqués dans les certifications professionnelles, l'un des enjeux majeurs doit être la reconnaissance de la valeur des travailleurs et la sécurisation de leur parcours professionnel.

#### Quelles sont ses récentes évolutions ?

● Il faut répondre aux enjeux de transformation rapide des métiers et des compétences, en sécurisant les parcours professionnels. Pour cela, les travailleurs ont besoin d'avoir un système plus lisible, plus cohérent et mieux régulé. C'est un axe fort de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel<sup>1</sup>. Les trois éléments majeurs sont : l'adoption d'un nouveau cadre pour les niveaux de qualification, déclinaison du cadre européen (CEC), qui vise la reconnaissance des certifications professionnelles au sein de l'Europe selon une logique de savoirs et de compétences acquis ; la mise en place d'une commission de certification quadripartite au sein de France Compétences qui gère le répertoire national des certifications (RNCP), où les titres et diplômes des ministères élaborés dans les nouvelles CPC sont inscrits de droit sous réserve d'être en conformité avec la réglementation et le répertoire spécifique

(RS) ; et la réforme des CPC avec onze CPC interministérielles dans lesquelles les partenaires sociaux sont responsabilisés.

#### À quoi sert la commission de certification ?

● Les salariés sont face à un maquis de formations auxquelles ils peuvent accéder : laquelle est la plus pertinente ? Permet-elle l'insertion professionnelle ? Pour la CFDT, l'enjeu est que l'offre publique et privée de certification soit mieux régulée, que l'on fasse un effort de rationalisation – arrêtons de créer des certifications dans des champs où il en existe déjà –, et que l'on améliore la qualité du processus de création des certifications. C'est le rôle confié par la loi à la nouvelle commission. De son côté, le RNCP a pour objet de tenir à la disposition des actifs, des entreprises et des acteurs de la formation, une information constamment à jour sur les certifications professionnelles.

#### À quoi servent les blocs de compétences ?

● Ils doivent permettre aux salariés de transférer plus facilement des connaissances et compétences acquises dans une formation dans un autre parcours de formation. C'est une unité commune pour renforcer les passerelles et faciliter les parcours tout au long de la vie.

<sup>1</sup>Loi du 5 septembre 2018 : <https://bit.ly/2kT0QmK>



DR

● ● ●  
fameux « oui si »<sup>2</sup> – peuvent-ils être efficaces, et à quelles conditions ? D'autre part, avoir un bac pro mention bien ou très bien, ou l'avoir avec mention passable ne donne pas le même droit à la poursuite d'études : les premiers sont seulement 18 % à ne pas continuer à se former après le bac, alors que ceux qui n'ont pas de mention sont 47 % dans ce cas. On peut considérer que cet état de fait est inévitable, mais la licence Vaucanson, pilotée par le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), démontre que les jeux ne sont pas irrémédiablement joués. Avec des recrutements qui ciblent très largement ces bacheliers sans mention, les résultats sont impressionnants : seulement 20 % d'entre eux abandonnent cette licence, 40 % s'insèrent sans difficulté dans la vie professionnelle, et 40 % continuent vers un bac+5 ! Élever le niveau de formation de la population implique donc un véritable travail sur l'offre de formation, pour qu'elle donne à chacun et chacune une véritable chance, quel que soit le parcours d'origine. • V. B. et F. La.

<sup>1</sup> ORE : Orientation et réussite des étudiants. <https://bit.ly/2own6Eh>

<sup>2</sup> Lire ci-contre p. 13.



© qimono / Pixabay

## La mission de formation du ministère des Sports en question

Les certifications conduisant aux métiers de l'encadrement sportif sont nombreuses et concurrentielles : 11 825 diplômes délivrés par les Staps<sup>1</sup> en 2017, contre 15 300 par le ministère des Sports – de niveau 4 (BPJEPS<sup>2</sup>) majoritairement –, auxquels s'ajoutent 6 000 certificats de qualification professionnelle délivrés par la branche professionnelle du sport. Entre des études Staps longues, difficiles, que les employeurs jugent peu adaptées à leurs besoins, et des formations J&S courtes, en alternance, mais onéreuses (jusqu'à 12 000 euros pour un BPJEPS), offrant un emploi souvent peu qualifié, le choix des étudiants était un vrai casse-tête.

Cet été, une circulaire<sup>3</sup> du Premier ministre a jeté un pavé dans la mare, en annonçant – au prétexte de clarifier les compétences entre acteurs – un transfert de la mission formation et certification du ministère des Sports à l'Éducation nationale, après « allègement de la mission ». Dans ce contexte, le Sgen-CFDT, favorable aux passerelles entre les différents systèmes de formation, revendique l'ouverture aux étudiants de parcours décloisonnés de formation et de certification tout au long de la vie s'appuyant sur des compétences transférables, fondés sur des diplômes garantissant la sécurité des pratiquants et l'expertise pédagogique des éducateurs. • J.-M. G.

<sup>1</sup> Sciences et techniques des activités physiques et sportives

<sup>2</sup> Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

<sup>3</sup> Circulaire du 12 juin 2019 : [https://huit.re/3nBj5\\_vK](https://huit.re/3nBj5_vK)

## Dans les autres champs

La formation professionnelle concerne aussi l'enseignement agricole public avec des établissements intégrant publics scolaires, apprentis et adultes, et Jeunesse et Sports avec une organisation bipolaire. Tout le paysage de la formation professionnelle connaîtra des évolutions au 1<sup>er</sup> janvier 2020 avec la réforme de l'apprentissage.

### L'enseignement agricole public, un secteur fort de formation et d'insertion professionnelle

Depuis sa création, l'enseignement agricole investit les secteurs de la production, de la transformation et de la commercialisation dans des filières telles que l'horticulture, l'aquaculture, l'agroalimentaire, la gestion des forêts et de la nature, les services aux personnes et aux territoires. Pour le monde rural, il a été un vecteur d'émancipation et d'intégration. Ses pédagogies innovantes et la présence d'une exploitation agricole sont à l'origine de remarquables taux de réussite (du CAP au doctorat) et d'insertion professionnelle.

Son histoire montre que le projet mobilisant l'enseignement agricole est lié aux choix politiques (quel modèle de développement ?) comme aux choix didactiques et pédagogiques. Si au cours des Trente Glorieuses, il a vulgarisé les techniques de l'agriculture intensive, son enseignement s'est depuis adapté aux évolutions scientifiques et sociétales. Éducation à l'environnement et au développement durable, bien-être animal, méthodes alternatives, approche agroécologique complexe ont ainsi été introduits dans les programmes. Ils contribuent à la formation de l'élève citoyen de demain, doté des nécessaires compétences sur la transition énergétique et sanitaire, le changement climatique, les innovations technologiques... • G. B. et J.-F. L. C.

## L'apprentissage bientôt dans tous les lycées professionnels (LP)

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel<sup>1</sup> modifie les règles de l'apprentissage. Sont actées la disparition du rôle des Régions dans la carte des formations par apprentissage et la suppression des conventions avec les centres de formation d'apprentis (CFA). Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les CFA seront financés à l'apprenti pour un coût déterminé, le « coût contrat » validé par France compétences<sup>1</sup>, en fonction du diplôme préparé. La mixité des publics et des parcours constitue le défi de demain. Les textes prévoient que chaque LP accueille des apprentis, dont l'âge limite est repoussé à 29 ans révolus, et des élèves sous statut scolaire au sein d'une même classe. Le passage d'un statut à l'autre est envisageable à tout moment de l'année. Les choix d'organisation varient selon les académies : unités de formation d'apprentis dépendant de CFA académiques, de groupements d'établissements, de groupements d'intérêt public ; établissements publics locaux d'enseignement devenant CFA... Une mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage sera installée par chaque recteur : à la cohorte des inspecteurs, s'adjoindront des experts désignés par les branches professionnelles.

Une telle mutation ne pourra évidemment réussir sans un travail préparatoire qui fédère les différents acteurs. • I. R.

<sup>1</sup> <https://www.francecompetences.fr/>

Lycées professionnels

# Des pédagogies innovantes

Par Jean-Luc Evrard

Présenter les lycées professionnels (LP) comme des usines innovantes appelle quelques éclairages. Les innovations pédagogiques y sont, de fait, contraintes au regard des publics accueillis. C'est en quelque sorte une obligation pour survivre et s'adapter aux apprenants<sup>1</sup>.

Les professeurs de LP connaissent par expérience l'inadéquation d'une pédagogie descendante avec des élèves majoritairement hermétiques à un enseignement magistral. L'accroche passe donc par une mise en activité dans des situations scénarisées – l'enseignant construit une activité d'apprentissage « clé en main » afin d'en suivre précisément toutes les étapes – et par une pédagogie de projet – l'élève est en situation de résoudre des problèmes, entrant ainsi activement dans un processus d'apprentissage. La pédagogie de projet s'appuie sur un travail collaboratif entre les enseignants.

Un apprenant étant plus réceptif aux réponses données à son propre questionnement – ainsi que le constataient déjà, dans les années 1980, les équipes RVP (pour « rénovation de la voie pro ») – ces pédagogies sont donc les fondamentaux de tout enseignement à ce public lycéen qui arrive « cabossé » par les années collège.

Pour autant, les enseignants de LP ne sont pas que des « décabosseurs » : ils sont en mesure de susciter une motivation professionnelle chez de nombreux élèves en donnant du sens à leurs apprentissages et en leur permettant de s'accomplir dans un métier et socialement. Permettre l'émancipation des élèves est, en effet, un objectif que partagent tous les intervenants de LP.

Quand on évoque l'innovation pédagogique, la création, dès 1985, des périodes de formation en milieu professionnel (PFMP) constitue un moment déterminant : elle a permis la mise en œuvre de compétences acquises en enseignement professionnel et général au sein du lycée et dans des situations concrètes de production dans une entreprise. Expériences professionnelles que les enseignants réinvestissent en contenu de formation. L'intervention conjointe des professeurs de disciplines professionnelles et générales avant, pendant et après la PFMP, enrichit la formation en associant les approches théoriques et pratiques. Ainsi, l'alternance n'est pas seulement le passage du lycée à l'entreprise, c'est une modalité de formation au sein du lycée !

Dans le cadre de la réforme de la voie professionnelle, le chef d'œuvre<sup>2</sup> et la co-intervention<sup>3</sup> devraient participer à cette innovation pédagogique, en permettant de donner davantage de sens à la formation et en fédérant davantage les acteurs des équipes pédagogiques.

Malheureusement, les expérimentations et les dispositifs mis en œuvre sont rarement évalués avec les acteurs de terrain, et l'institution ne leur donne pas le temps d'interroger leurs pratiques et se contente trop souvent d'imposer de manière injonctive les réformes, délaissant les temps utiles de formation et de concertation.

<sup>1</sup> Cf. « Les profs invisibles, PLP », troisième volet de la série de France-Culture « Bienvenue au lycée professionnel » : <https://bit.ly/2owMzO5>

<sup>2</sup> Vade-mecum chef d'œuvre : <https://bit.ly/2MqfuOG>

<sup>3</sup> Vade-mecum co-intervention : <https://bit.ly/2n6ISOu>



© Isabelle Lacaton

## Revendications

Sur le terrain, le Sgen-CFDT agit et revendique :

- ▶▶ Des temps de formation et de concertation des équipes pour tous les dispositifs pédagogiques incluant l'intervention de plusieurs enseignants : co-intervention, chef d'œuvre.
- ▶▶ Le respect des grilles horaires et des moyens supplémentaires pour des dédoublements en bac professionnels.
- ▶▶ La comptabilisation des effectifs apprentis dans ceux de l'établissement pour leur prise en compte au moment de l'allocation des moyens notamment pour la dotation horaire globale (DHG).
- ▶▶ L'intégration dans les services des enseignants en LP des heures faites devant des groupes d'apprentis.
- ▶▶ Des décharges de service afin d'avoir du temps pour l'ingénierie de formation pour les PLP qui interviennent devant un groupe d'apprentis.
- ▶▶ Une dotation spécifique des établissements qui mettent en place des parcours en trois ans en CAP.
- ▶▶ Une baisse de la pression certificative grâce au remplacement des diplômes intermédiaires par les blocs de compétences.
- ▶▶ La mise en place dans les académies de comité de suivi « transformation de la voie professionnelle ».

## Enseignement supérieur

### POURQUOI PROFESSIONNALISER LA LICENCE ?

Quand on dit licence, on pense master, comme si ce diplôme n'était qu'une étape dans le parcours d'études...

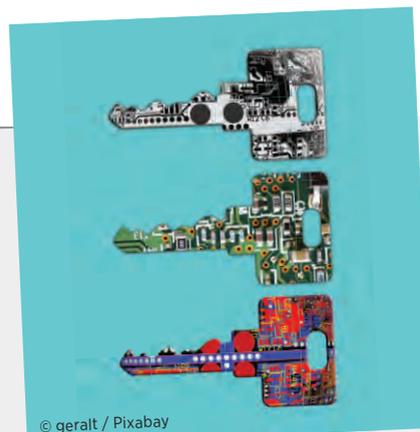
Or quand on demande à un étudiant qui entre en première année de licence ce qu'il souhaite faire ensuite, il n'est pas forcément fixé. Nationalement, un étudiant sur cinq arrête ses études à la fin de sa licence. Et cette possibilité de sortie en L3 (hors licence professionnelle) apparaît si peu « normale », que les statistiques d'insertion du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ne s'y sont pas encore intéressées.

Pourtant, si 20 % des étudiants cessent au moins provisoirement leurs études, on ne peut négliger cette situation : les quelques rares travaux sur cet aspect pointent plus de difficultés pour les sortants de licence que pour ceux de licences professionnelles, par exemple. Quoique ces dernières ont été créées pour permettre aux étudiants des filières

classiques de se professionnaliser et d'opter après la L2 pour une sortie vers l'emploi, en pratique, seuls 5 % des étudiants en licence pro viennent d'une licence générale. Autrement dit, il est actuellement pratiquement impossible, quand on a fait une deuxième année de licence, de trouver un débouché dans le monde professionnel, si cette sortie n'est pas organisée dans le cadre de la formation.

#### Quelles sont les implications ?

Les filières de licence correspondant à des champs disciplinaires, la gamme de métiers potentiels auxquels elles ouvrent est assez importante, mais nécessite le plus souvent de continuer en master. Multiplier les licences professionnelles, chacune conduisant à un métier ou à un bouquet de métiers beaucoup plus restreint, amènerait à faire de véritables doublons avec l'existant. Il vaut mieux de ce point de vue développer les passerelles entre la licence et les licences pros. Mais il est possible de créer également des parcours plus professionnalisants au sein de la licence, comme le propose la loi ORE, en développant les projets



© geralt / Pixabay

tuteurés avec les entreprises, les expériences d'entrepreneuriat (en lien avec le programme Entreprendre pour apprendre-EPA), les stages longs... Par exemple, certaines formations de licence proposent des stages d'un semestre (débutant en septembre ou en janvier), en remplacement d'un semestre « normal ». Si les étudiants qui font ces stages ne sont pas forcément les « meilleurs », ils obtiennent très souvent des propositions de recrutement. L'organisation de parcours plus personnalisés, via le choix d'unités d'enseignement, peut ainsi donner une coloration véritablement professionnelle à la licence. • F. La.

### L'ANALYSE DES COMPÉTENCES, UN PRÉALABLE À LA CERTIFICATION POUR LES FORMATIONS UNIVERSITAIRES.

L'arrêté fixant le cadre national des formations, tant licence que master, le rappelle : les parcours de formation reposent sur un socle de connaissances et de compétences, et s'appuient sur une structuration en blocs, qui permettent la certification, autrement dit l'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'enjeu est de faciliter les poursuites et reprises d'études, les passerelles entre les diplômes, et de rendre les formations « visibles » pour les recruteurs.

Cette démarche constitue pour les universités une transformation importante, non pas tant des maquettes que de la façon de les penser : un bloc de compétences n'est pas équivalent à une unité d'ensei-

gnement (autrement dit, un cours ou un regroupement de cours) ou à un semestre, et il n'y a pas de « blocs de première année » par exemple. Un bloc correspond à des acquis de la formation en matière de compétences, rassemblés au travers d'une activité permise par ces compétences. Ce travail a été effectué au plan national pour pratiquement toutes les licences, et il est en cours pour les masters.

Les fiches nationales comportent des blocs transversaux communs à toutes les mentions, et des blocs disciplinaires. Les premiers font la relation avec un type d'activité que doivent pouvoir mener tous les diplômés (par exemple, usages numériques). Les seconds indiquent les compétences fondées sur les concepts, analyses, outils et méthodes spécifiquement acquis dans le champ disciplinaire correspondant. Par exemple, mobiliser des concepts de droit public pour analyser un texte juridique est une

compétence disciplinaire du droit. Compte tenu des enjeux, les titres des blocs sont fixés nationalement dans les fiches RNCP, mais les équipes gardent leur autonomie pour rédiger ces fiches, définir le niveau d'exigence, les modalités de mise en œuvre pédagogique, etc. Quant aux parcours, ils traduisent une spécialisation de la mention. Un parcours peut donc impliquer des compétences très spécifiques. Actuellement, les blocs correspondants ne sont pas inscrits au RNCP, puisqu'ils dépendent de chaque établissement. Il faut alors utiliser le supplément au diplôme pour les rendre visibles.

Ainsi, cet enjeu des blocs de compétences pour les diplômes nationaux de l'enseignement supérieur est essentiel pour faciliter l'insertion professionnelle, et favoriser la formation tout au long de la vie. Il répond donc bien aux missions de service public des universités. • F.- La.



VOUS ÊTES STAGIAIRE ?

Retrouvez toutes les informations qui vous concernent sur le site Sgen +

**SERVICE SGEN +**

Conseils personnalisés et suivis individualisés par des représentants du personnel.

[Créer mon compte](#)

[Me connecter](#)

**RECLASSEMENT**

Quelle prise en compte des services antérieurs ?

**AIP**

Une aide financière lors de mon installation.

**ABONNEMENT**

50 % de votre abonnement mensuel de transport pris en charge.

**MUTATIONS SECOND DEGRÉ**

Les différentes étapes.

**CHÈQUES-VACANCES**

Comment ça marche ?

**MON TUTEUR, SON RÔLE, SES MISSIONS**

- Dans le premier degré
- Dans le second degré

**CONSEIL D'ÉCOLE**

Mode d'emploi

**CALENDRIERS DES MOUVEMENTS**

- Dans le premier degré
- Dans le second degré

**Enseignant-e-s et CPE stagiaires**

# La présence du Sgen-CFDT aux côtés des stagiaires

Par Jean-Jacques Rostan

Tous les ans à la fin du mois d'août – mais parfois début juillet –, les lauréats des concours d'enseignement et de conseiller principal d'éducation (CPE) sont accueillis par l'administration et l'université pour prendre connaissance de l'organisation de leur année de stage.

**À QUOI SERT ALORS LE SYNDICAT ?**

À cette occasion, les militants du Sgen-CFDT déploient leurs forces pour aller à la rencontre des futurs stagiaires qui vont devoir valider, au cours de cette année, d'une part un master et d'autre part leurs compétences professionnelles. L'objectif premier, bien sûr, est d'être présents ce jour-là, d'écouter attentivement les questionnements des futurs stagiaires, les conseiller et les informer.

En outre, grâce à leur connaissance du terrain, les collègues du Sgen-CFDT leur parlent concrètement de conditions d'exercice de leur futur métier... Ils sont là aussi pour rassurer si nécessaire et évaluer leur situation qui parfois peut être compliquée (concernant, par exemple, l'éloignement entre leur lieu de stage et leur résidence). C'est l'occasion de les mettre en relation avec les collègues déjà adhérents de leurs futures écoles ou futurs établissements.

**L'ACCUEIL EST L'AFFAIRE DE TOUTES ET TOUS**

L'accueil des stagiaires est réussi grâce à l'implication de tous : permanenciers dans les instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé, ex-Espé), élus dans les commissions administratives paritaires (CAP), correspondants d'école ou d'établissements, adhérents... Mais accueillir les stagiaires, c'est surtout garder le contact avec eux tout au long de l'année : vérifier si l'administration n'a pas oublié de leur verser les indemnités auxquelles ils peuvent prétendre, écouter leurs témoignages sur leurs premiers pas dans une classe ou un établissement, les aider s'ils rencontrent des problèmes avec leur tuteur. Dans le courant de l'année, les militants Sgen-CFDT contactent par mail ou par téléphone les stagiaires qui ont laissé leurs coordonnées. Les permanences qu'ils tiennent dans les Inspé permettent de les rencontrer régulièrement et de maintenir le lien. Ils vont aussi les rencontrer sur leur lieu de stage. Ils répondent aux problématiques qui peuvent émerger et évoluer dans le temps (conditions de travail, mutations, titularisation...).

Cet accompagnement individualisé et bienveillant permet de faire vivre nos valeurs CFDT.



Amandine Hauber-Muller, du Sgen Lyon.

© Eric Vermaasière

Accompagnant-e-s des élèves en situation de handicap (AESH)

# Où en est-on ?

Par Vincent Gomez

Un nouveau cadre de gestion<sup>1</sup> des personnels AESH a été mis en place à la rentrée 2019...



© geralt / Pixabay

L'objectif du ministère est de tous les recruter sous contrat de droit public à la rentrée 2020 avec la disparition des contrats aidés. Ce contrat sera d'une durée de trois ans, renouvelable une fois avant l'obtention d'un CDI. Le Sgen-CFDT maintient sa revendication d'un CDI dès la première année de contrat, comme pour tout contractuel de la Fonction publique.

Les missions des AESH restent celles définies dans la circulaire de 2017<sup>2</sup>, avec une précision importante : aucun employeur ne peut leur confier d'autres tâches (surveillance, ménage...).

## AUTRES POINTS POSITIFS

Les nouveaux contrats concernent des durées de travail entre 41 et 45 semaines pour prendre en compte les heures dédiées aux formations, préparations, échanges avec

les équipes et les familles. La rémunération, bien que largement insuffisante, est donc augmentée.

Le cadrage national reconnaît enfin l'entière légitimité des AESH au sein des équipes éducatives avec l'accès aux documents de l'élève, à la salle des personnels, aux outils indispensables (adresse mail, code ENT...).

## CE QU'IL RESTE À OBTENIR

Le ministère vient de voter la mise en œuvre d'une formation continue pour les personnels AESH. Le Sgen-CFDT sera attentif à ce que les moyens engagés répondent à l'enjeu, car la formation doit être un levier d'attractivité pour ce métier indispensable à la réussite des élèves. La création des pôles inclusifs d'accompagnement localisé (Pial) vise particulièrement à développer le nombre de contrats AESH à temps plein en collège ou groupement d'écoles – charge aux équipes, ensuite, de définir l'accompagnement mutualisé des élèves. Le Sgen-CFDT dénonce une mise en place encore trop soumise à la volonté individuelle. La formation de tous les personnels impliqués dans le Pial est fondamentale. Si le Sgen-CFDT note positivement les avancées autour des contrats AESH, il restera très engagé dans les prochaines négociations (dont celles sur la rémunération) pour que le métier d'AESH soit pleinement reconnu partout.

<sup>1</sup><https://bit.ly/2kOwoKy>

<sup>2</sup><https://bit.ly/2WUMXSa>



## Indemnité pour les services scolarité des universités

**La loi ORE a très sensiblement** changé le travail de ces services. Lors de la procédure Parcoursup, ils sont chargés d'opérer un premier classement, conforme aux critères des équipes pédagogiques. Ensuite, la création des parcours « Oui si »<sup>1</sup> exige un travail de gestion des publics correspondants. Enfin, la volonté de créer des parcours personnalisés implique un suivi beaucoup plus fin des étudiants. Pour tenir compte de ce travail, le Sgen-CFDT a obtenu que le ministère débloque des fonds, qui s'élèvent à plus de cinq millions d'euros, inclus dans la dotation plus globale « examen des dossiers, accompagnement pédagogique ». Mais parmi les personnels concernés, très peu ont touché cette indemnité, et la CFDT compte sur les sections pour interpeler les présidences ! • F. La.

<sup>1</sup> Cf. *Profession Éducation*, n° 268, p. 15 : [http://sgen.net/PE/PE\\_268](http://sgen.net/PE/PE_268)

## Formation continue des enseignant-e-s pendant les vacances

**Le décret<sup>1</sup> portant création d'une allocation de formation** pendant les vacances, contre lequel les syndicats ont voté unaniment au comité technique ministériel, verra ses dispositions s'appliquer à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019. Le taux horaire de l'allocation est fixé à 20 € brut, dans la limite de 60 € par demi-journée, de 120 € par journée ; la durée maximale des formations est de cinq jours. Pour le Sgen-CFDT, la formation continue relève du temps de service et doit se tenir prioritairement durant le temps de classe. Les enquêtes montrent que les enseignants travaillent déjà largement sur leur temps de vacances (18-20 jours). Imposer une formation pendant les vacances est donc une contrainte inacceptable. • V. G.

<sup>1</sup><https://bit.ly/2mfZS4J>

Pour en savoir plus, retrouvez les articles sur le site Sgen-CFDT : <https://bit.ly/2nPda8N>

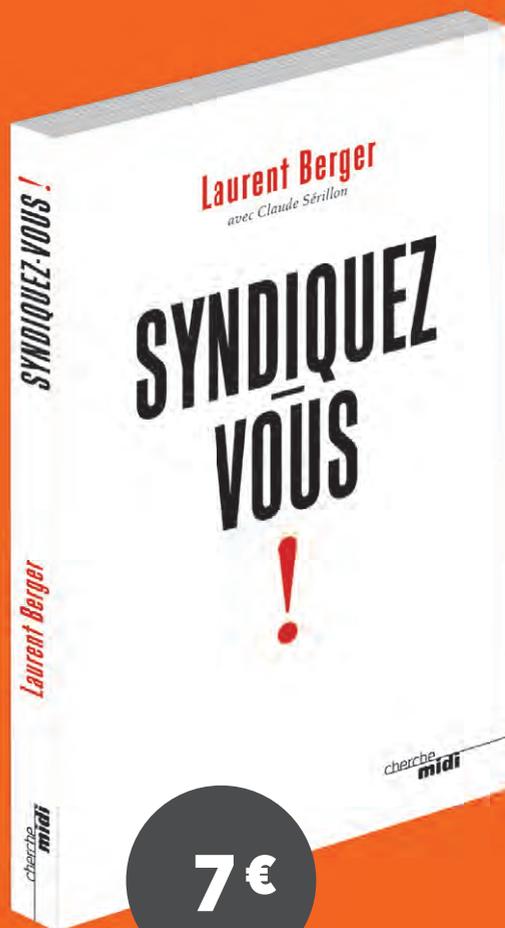
## Indemnités MLDS Lever le blocage

Le ministère de l'Éducation nationale avait créé en 2017 une certification de lutte contre le décrochage scolaire reconnaissant l'exercice du métier enseignant dans le cadre

de la mission du même nom (MLDS). Une indemnité de fonction était prévue, mais les textes établissant cette indemnité, pourtant présentés devant le comité technique ministériel (CTMEN), n'ont jamais été publiés au *Journal officiel* et ne peuvent donc pas entrer en application. Dans une réponse à un député, le ministre indique que « le

projet de décret est en cours d'examen par les partenaires interministériels et devrait être publié prochainement ». Le Sgen-CFDT a donc interpellé le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique pour connaître la date à laquelle les arbitrages seront rendus, permettant ainsi la publication de textes très attendus par les personnels concernés. • V. B.

# Cfdt: SYNDIQUEZ-VOUS !



7€

C'est un témoignage militant que porte Laurent Berger dans ce livre écrit avec le journaliste Claude Sérillon. À travers son parcours et surtout les rencontres de militantes et militants dans les équipes CFDT, il appelle chacun à s'engager sur son lieu de travail et plus largement dans la société.

Syndiquez-vous ! raconte ce que représente l'engagement syndical pour les hommes et les femmes au quotidien : agir pour de meilleures conditions de travail, faire partie d'un collectif, inventer une nouvelle manière de vivre au travail de façon plus solidaire... mais aussi une belle voie d'émancipation personnelle et collective !

Un témoignage qui rend fier de s'engager et donne envie de découvrir le syndicalisme !

Éditions du CHERCHE MIDI  
ISBN : 978-2-7491-6249-24  
RÉF. L452

Frais de port

**OFFERTS**

Cfdt:

## SYNDIQUEZ-VOUS !

Réf. L452

**À COMMANDER DÈS AUJOURD'HUI AUPRÈS DE CFDT PRODUCTIONS**

Prix 7€ x  exemplaire(s) =  €  
TOTAL =  €

Nom / Prénom

Adresse

Code postal  Ville

Téléphone  Mèl

Un numéro de téléphone ou une adresse mèl sont indispensables à La Poste pour le suivi de votre envoi.

Renseignements au 01 42 03 83 53 ou [catalogue@cfdt.fr](mailto:catalogue@cfdt.fr)

**COMMANDE À ADRESSER À CFDT Productions** 4, bd de la Villette - 75955 Paris CEDEX 19  
accompagnée de votre chèque de règlement à l'ordre de CFDT Productions.



**CFDT.FR**