



SNTRS Informations

Bulletin d'Information du SNTRS-CGT – 7, rue Guy Môquet, 94800 Villejuif
Tel : 01 49 58 35 85 – Télécopie : 01 49 58 35 33 – Mel : sntrscgt@vjf.cnrs.fr – Web : www.sntrs.fr

N°43 du 4 mai 2005.

Spécial *Comptes Rendus*

SOMMAIRE

**Conseil scientifique du CNRS du 8 mars
2005 +**

Un 4 pages

**Séminaire du 15/12/04 au CNAM organisé par la FSU et ses syndicats Nationaux et la CGT
(UGICT, FERC et FTM) :**

Un impératif pour le syndicalisme, les salariés, le service public d'éducation :

**Articuler mieux et plus fort les revendications, sur
L'Éducation et la formation, l'Emploi et la reconnaissance
des qualifications**

Conseil scientifique du CNRS du vendredi 8 mars 2005

Par Daniel Steinmetz , élu SNTRS-CGT

Projet Larroutou

B. Larroutou présente en introduction plusieurs transparents relatifs au plan pour le CNRS.

- clarifier le rôle du CNRS, politique scientifique plus claire et plus lisible, adapter et moderniser la gestion. Il rappelle qu'il a fait part au gouvernement de ses préoccupations sur l'ANR (Agence Nationale de la Recherche) qui est catastrophique pour les établissements.

-la Direction de la stratégie scientifique doit définir les orientations scientifiques, il veut renforcer le rôle des départements (orientation stratégique, contrat de laboratoire, poids fort dans la distribution des moyens annuels, alléger le poids de la gestion), le contact direct avec les labos se fera par les DSA. Il rappelle qu'il tient compte des débats.

- les DIR : objectif renforcer l'action du CNRS en région, cohérence, dialogue avec les partenaires, interdisciplinarité. L'équipe des DIR sera constituée des délégués régionaux avec quelques conseillers, ils seront responsables des crédits infra annuels, ils contribueront à l'attribution des crédits annuels. En contact direct avec les labos, ils interviendront sur les partenariats et sur les projets régionaux. Les Codir (Conseillers du DIR) auront un rôle très différent de celui des DSA.

- principe d'organisation : le labo et les équipes, le contrat de labo fixera les objectifs de celui-ci et les moyens pluriannuels du CNRS.

- Le CNRS est à la croisée des chemins. Pour BL il faut se décider, 12 mois de plus et c'est l'enterrement de la réforme. La réforme n'est pas consensuelle et, il y a des gens qui sont pour et d'autres qui sont contre au ministère, il y a des adversaires et des manœuvres. Il a écrit aux directeurs d'unités Il retient que l'avis des administrateurs est positif et si le ministère a demandé de repousser le projet, les administrateurs ont poussé le ministère à voter au CA du 19 mai. Rappel les dates : CTP le 9 mai, Conseil Scientifique le 13 mai.

Silence pesant de l'assemblée. Les interventions : La présidente du CS : Il faut préciser le rôle des DIR.

C. Zelwer : La politique implique aussi le comité national, son rôle est très important, pour ce qui concerne les sections et les CSD. Il faut réactiver les CCR.;

D. Steinmetz : les DIR, pourquoi le I, cela ne préconise-t-il pas une partition du CNRS. A l'époque de Kourilski, les DR étaient assistés de scientifiques. Cela a permis de négocier dans de meilleures conditions que maintenant les premiers contrats de plan. Importance des CCR.;

G. Chauat : Il faut un moratoire sur Auteil, après avoir défini mes moyens mis à disposition des DS et des DIR **B. Larroutou :** Réduction des effectifs d'Auteil, un sujet social difficile. Mon estimation : 100 ITA et 50 scientifiques au plus. Une procédure Noemi est lancée, il y aura une cellule d'accompagnement

J.M. Hombert, DIR sud-est : le vécu d'un DIR : je suis une courroie de transmission rapide. J'ai fait avancer beaucoup de dossiers... je n'ai vu que des présidents d'université satisfaits d'avoir un interlocuteur. Je ne fais que mettre en musique la politique nationale. En PACA, j'ai réuni les présidents d'universités et les responsables d'EPST pour harmoniser les demandes lors d'un appel d'offre régional.

D. Hervieu Léger : On ne veut pas de diocèses et d'une conférence épiscopale. JM Hombert nous décrit le rôle d'un préfet. Que va-t-il se passer quand les DU ne seront pas contents du DIR : ils feront appel auprès du DS qui sera tenté de reconquérir son pouvoir. Il faut choisir un système fédéral.

G. Chauat : le système fédéral a des risques, le poids des régions.

B. Larroutou : oui, il faut approfondir notre réflexion sur le rôle des instances consultatives, il y aura un comité consultatif auprès des DIR, il faudra définir les compétences de ces comités. En ce qui concerne la partition en 5 du CNRS, le risque est écarté, car le budget sera défini par les DS. Le poids le plus fort sera dans les départements, j'ai bougé sur ce point. Sur le sujet région, versus inter région : c'est ma conception du management, on ne travaille pas avec 5 DIR comme avec 19 DR.

A. Petit, DIR sud ouest : on est le représentant du DG. Importance de la relation entre le DIR et les DS (et les DSA). On peut appuyer les DU face aux présidents d'université. Les conseillers sont là pour aider les DIR. **La présidente du**

CS : les Codir portent le risque de faire éclater le CNRS, c'est une préoccupation qui s'exprime. B.Larroutou : les Codir seront géographiques, sauf en Ile-de-France où ils seront disciplinaires. OK, il faut préciser les choses, mais depuis 20 ans, c'est moi qui ai publié le texte le plus précis. Je vais faire un texte plus synthétique pour le CA.

A. Bucheton (CSD SDV) : Il faut définir le rôle du DS. Les départements se concentreront sur la politique scientifique. Le rôle des CSD en SDV : on pense que le CSD ne sert à rien. Il n'est consulté sur rien, il se contente d'auto saisine. Il faut redéfinir son rôle ou le supprimer.

D. Pechanski : Une réforme est nécessaire, dans un monde qui bouge. Il y a le risque de voir grossir les DIR. Il faut éclaircir l'articulation DS et DIR. Les CSD : où est discuté la repartitions du budget d'une DS,

F. Thys Clément : Oui, il faut une réforme. J'ai évalué la politique scientifique de 2 régions. Elles ne voient pas l'intérêt du CNRS, leur préoccupation c'est l'emploi local. Je suis déçue de ma participation au CS, car la politique scientifique n'est pas la préoccupation principale du CS. Pour moi la recherche fondamentale doit être pilotée d'en haut, mais il y a l'agence qui va piloter la Recherche fondamentale. Vu de l'étranger, la France tient la route en

ce qui concerne sa recherche, ce qui ne va pas ce sont ses entreprises et la faible attractivité de la France pour les scientifiques étrangers.

O. Eisenstein, CSD Chimie : l'équipe des DIR doit être réduite et surtout ne pas représenter les différentes DS

C.Zelwer : chaque unité doit avoir un interlocuteur unique qui doit être le Dsa et pas le DIR. C.Zelwer lit 4 recommandations élaborées par les élus **B.Larroutou** : le DSA ne peut pas être le seul interlocuteur du DU ; il faut être concret.

Débat sur les départements :

B. Larroutou : le débat reste ouvert, notamment pour SDU. **La présidente du CS** : Il faut définir les contours et les missions des départements.

Ingénierie

J.P. Bertoglio, CSD SPI : Le CSD SPI satisfait d'un grand département ingénierie, soutenue par 70 DU.

B. Larroutou : Il y a eu les réflexions de qualité sur l'organisation des départements.

Au sujet du département environnement :

Le Maho propose une structure transverse sous tutelle du DSS

J.F. Minster : L'environnement c'est comme l'ingénierie : Il y a des cœurs de discipline et des interfaces

Vote de motion

Débat sur l'Agence Nationale de la Recherche (ANR)

G. Bloch (GB) directeur de l'ANR

Rappel des principes : -Agence de financement de projet sélectionné par les pairs, -Concentrer sur les projets les meilleurs des financements significatifs, -Rendre plus explicite les processus de sélection, -Continuité, pas d'à-coup dans le financement. Deux grands ensembles : -Programme académique (thématique et blanc) -Recherche partenariale RRIT (ex-mission du FRT) Il y a des scories : Euréka et les CPER En 2005 l'ANR fonctionnera avec des structures existantes, on délègue des programmes aux établissements qui doivent être en capacité d'évaluer et de gérer. Ce mode de fonctionnement peut continuer si on reste impartial. Le responsable de programme doit représenter la communauté scientifique du programme. Le programme blanc (200M€) : il faudra se mettre au boulot pour engager les fonds en 2005. Pour 2006 il faudrait être plus légitime, l'agence devra avoir un conseil scientifique de haut niveau

(le HCS ?). Comment transformer le GIP et en quoi ?

Après diverses questions

G. Bloch : programme blanc lancé début Juin, on attend 2500 à 5000 projets, quel découpage disciplinaire ? Comment faire l'évaluation ex-post ? La continuité : programme pour 2 ou 3 ans peut-être 4 ans pour l'avenir.

D. Bucheton : Problème de moyen entre l'ANR et le CNRS, la politique de recherche d'un labo guidé par le financement marginal **D. Steinmetz** oppose Cofips et ANR, salaire des CDD, problème du FRT et des CER, la demande sociale.

G. Chauvat : Il faut pouvoir réfuter un expert.

G. Bloch : La France a vraiment besoin d'un guichet bien doté qui complète la logique de continuité des EPST sur l'emploi, l'ANR va financer les personnels, il n'y aura pas de plafonds, financement d'ITA, de post-doc, mais pas de thèse en 2005. OK pour répondre aux besoins sociaux : exemple éco-technologie.

B. Larroutou : Depuis le 15 Février j'ai mis les pieds dans le plat, je salue le travail de Bloch pas de soucis pour 2005 mais pour la suite. Exemple de la Californie qui n'a pas d'agence : Peut-être une agence européenne de type NSF.

G. Bloch : La NSF c'est l'amont de la recherche fondamentale américaine.

Commentaires : le risque majeur de voir l'agence intervenir comme employeur de CDD de manière massive est réel, et même revendiqué par G. Bloch.

Recommandations votées par le CS

1/ Rattachement des unités

La décision d'organisation N°910491SJUR du 1/10/1991 doit être modifiée (articles 1, 2 et 3) de manière à permettre le rattachement d'une unité de recherche à plusieurs départements scientifiques.

(16 oui, 3 abs)

2/ Création d'une structure transverse

« Environnement »

Le CS considère que les problèmes d'Environnement et de développement durable constituent un enjeu sociétal planétaire primordial. Il estime que le CNRS doit tout mettre en œuvre pour relever les défis scientifiques qui s'y rattachent. Le potentiel scientifique et le caractère interdisciplinaire du CNRS le placent dans une position privilégiée pour occuper une place internationale de premier plan dans ce domaine.

Pour cela il doit construire des outils structurels adaptés à la mise en place d'actions volontaristes transdisciplinaires rapides.

Il doit à la fois

- ⌚ amplifier les recherches sur les milieux naturels et anthropisés dans tous ses aspects disciplinaires (chimie, sciences de l'univers, sciences humaines et sociales, sciences de la vie, physique...),*
- développer les approches d'amélioration de procédés (« remédiation »), favoriser des programmes d'ingénierie ou de systèmes conduisant à des technologies propres et durables.*

Le CS constate que les questions d'Environnement et de développement durable concernent tout le CNRS et peuvent mobiliser un nombre très important de ses personnels. Il souhaite donc qu'une structure transverse, dotée de moyens adaptés, soit mise en place pour répondre à ces priorités.

Celle-ci doit assurer la visibilité de l'action du CNRS dans ce domaine, et dans ces conditions il n'est pas possible de l'immerger au sein d'un seul département. La direction de cette structure participera au Comité de Direction au même titre que les directeurs des autres départements. Toute unité d'un autre département pourra être rattachée à cette structure.

(11 oui, 8 abs)

3/ Création d'un département « Ingénierie »

Le CS souhaite la création d'un Département Ingénierie, à l'interface de chaque discipline (chimie, sciences de l'univers, sciences humaines et sociales, sciences de la vie, physique...) et auquel les unités des autres départements pourront être éventuellement rattachées.

(16 oui, 1 non, 2 abs)

4/ Sur le rôle des départements et des conseils scientifiques de département (CSD)

La politique scientifique du CNRS est proposée et mise en œuvre par les départements scientifiques, après avis des instances du CoNRS (comité national de la recherche scientifiques, soit sections, CSD et CS). Le CS demande que l'avis des CSD soit requis sur :

- . *• le budget des départements et de sa ventilation disciplinaire,*
- . *• les créations et suppressions d'unités,*

- . *• les promotions de chercheurs,*
- . *• la prospective scientifique.*

(16 oui)

5/ Sur le rôle des DIR

Les DIR ont pour rôles de représenter le CNRS en région et d'être les interlocuteurs des collectivités territoriales et des Universités.

(15 oui, 1 non, 1 abs)

6/ Sur l'articulation entre les directions de laboratoire, les directions scientifiques et les directions interrégionales

Les directeurs d'unités doivent interagir avec leur Direction scientifique en ce qui concerne les aspects stratégiques de la politique de l'unité et avec leur Direction interrégionale en ce qui concerne les aspects opérationnels régionaux. Dans le cas de laboratoires rattachés à plusieurs départements, un DSA est désigné pour suivre l'unité, conjointement par les DS des départements concernés. Les entretiens budgétaires annuels de l'unité doivent être assurés conjointement par les départements et les directions inter-régionales.

(17 oui, 1 non, 1 abs)



Séminaire du 15/12/04 au CNAM

organisé par

la FSU et ses syndicats Nationaux et la CGT (UGICT, FE

Un impératif

pour le syndicalisme, les salariés, le service public d'é

Articuler mieux et plus fort les revendic

sur L'Éducation et la formation, l'En

et la reconnaissance des qualificati

Le 15 Décembre 2004 dans les locaux du CNAM la FSU et ses syndicats nation

**Séminaire du 15/12/04 au CNAM
organisé par
la FSU et ses syndicats Nationaux et la CGT (UGICT, FERC et FTM)**

**Un impératif
pour le syndicalisme, les salariés, le service public d'éducation :**
**Articuler mieux et plus fort les revendications,
sur L'Éducation et la formation, l'Emploi
et la reconnaissance des qualifications**

Ce travail syndical original croisant, analyses et propositions, a permis une confrontation entre salariés des entreprises et personnels de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle.

Il est important de mieux articuler les revendications, les luttes sur l'emploi, la formation, l'éducation, de comprendre et combattre les réformes engagées dans l'éducation, à l'AFPA, dans la Recherche ou à travers les restructurations des entreprises et la casse des garanties collectives des salariés.

Face à la logique libérale, le mouvement social doit afficher des choix ambitieux pour la société, l'éducation, la reconnaissance et les statuts des salariés.

Mettre en regard la construction des qualifications des salariés, leur reconnaissance par les entreprises et les ambitions d'une école démocratique assurant la réussite de tous, c'est affirmer le lien inséparable entre les objectifs du Service Public d'Éducation et de Formation et le besoin de développer les qualifications et la formation. C'est répondre aux enjeux du développement économique et social du pays, aux évolutions nécessaires et souhaitables du travail.

Pour le Service Public de formation initiale, professionnelle et continue, il faut des objectifs ambitieux : éducation de citoyens actifs et exigeants dans la société et dans leur travail par la maîtrise d'activités, de savoirs intellectuels et pratiques, sociaux et culturels divers... Formation de professionnels maîtrisant les cultures propres à leurs métiers. Cela suppose que les entreprises fassent le choix du développement de leurs activités et de l'emploi, en prenant appui sur la qualification et la créativité de leurs salariés.

Développer réellement l'éducation permanente, une formation continue tout au long de la vie, c'est d'abord prendre appui sur une formation initiale renforcée.

Un double enjeu...

Aujourd'hui, la logique "compétences" et une vision étroite d'une formation tout au long de la vie tend à réduire les conte-

nus éducatifs à ce qui serait attendu et reconnu par les employeurs. Il faut opposer à cela une logique de qualification globale des individus, une logique éducative : approches critiques des savoirs et connaissances, intégration des dimensions sociales, environnementales, éthiques de l'activité professionnelle, capacité à acquérir de nouvelles connaissances, à les structurer pour mieux comprendre et agir sur le monde. La logique qualification c'est reconnaître pleinement les salariés, non pour ce qu'on leur demande à un moment donné mais pour l'ensemble de leurs capacités et de leur potentiel. La logique des compétences, au contraire, n'évalue et ne veut reconnaître que ce que l'entreprise juge utile comme connaissances, expérience, savoir-faire, chez un salarié quand elle assigne un poste de travail au salarié.

Quelques questions décisives...

La reconnaissance des diplômes dans des grilles de classification des entreprises, la reconnaissance des qualifications, est un enjeu central.

Le contenu des formations est au cœur d'un affrontement considérable avec le Patronat. **Qui décide, qui organise l'offre de formation** se donne les moyens d'orienter le développement de la société.

On ne peut asservir l'Éducation et la Formation à des finalités utilitaires à court terme ou étroites, à la rentabilité immédiate. Le problème de l'éducation, c'est l'accès de tous à une culture large.

1

Document réalisé par les militants FSU et CGT ayant organisé le séminaire

Former les jeunes ? Pourquoi ?

Un salarié de l'aéronautique, parent d'élève...

“ Je me demande comment peut-on être un enseignant motivé quand on forme des jeunes sans voir pour eux de vraies perspectives d'emplois ? ”

Le patronat est omni-présent dans tous les lieux où se décident les cursus, le contenu des diplômes. Dans telle discipline, il pousse à fermer des enseignements, là à en ouvrir.

Il sélectionne en amont les qualifications qui l'intéresse et oriente de fait mais sans souci de l'intérêt général les possibilités d'emplois et de développement du pays, des régions.

Aujourd'hui la France, les entreprises manquent de certaines qualifications dans de nombreux secteurs. Le pays est affaibli dans de nombreuses branches industrielles.

La coupure entre salariés des entreprises et le monde des enseignants doit au plus vite être surmontée pour que les citoyens que nous sommes les uns et les autres se réapproprient la politique d'Éducation et de Formation de notre pays.

A propos de l'échec scolaire et de l'insertion dans l'emploi...

Échange entre une sociologue et un formateur à l'AFPA...

“ Dans notre pays le système est peu sélectif à l'entrée mais terriblement au niveau du diplôme ; ceux qui suivent une formation sans obtenir de diplôme sont formidablement handicapés. D'autres systèmes s'avèrent moins sélectifs, l'Allemagne, par exemple. La sélection s'opère sur le type de diplôme, mais sans pratiquement d'échec scolaire. ”

“ Ne tirons pas des conclusions définitives par comparaison avec d'autres systèmes ! En Allemagne, le patronat a accaparé le système éducatif et de formation. En France nous l'avons émancipé de la tutelle patronale. Le patronat français cherche à retrouver l'exclusivité du pilotage du système éducatif ; il y a donc une situation nouvelle, ouverte, pour repenser un compromis social éducatif nouveau à refonder et certainement pas avec le rapport de force qu'on voudrait nous imposer. ”

Veut-on réellement reconnaître les diplômés ?

Un enseignant...

“ Je crois que l'on est dans une phase où on veut plutôt rendre les diplômes et les formations plus lisibles, plus visibles pour les entreprises que dans une phase visant à faire vraiment reconnaître les qualifications. ”

Pourquoi se former ?

Une salariée, un enseignant...

“ Pas acquis que tous les salariés aient envie de se former, ni de faire valider leur expérience professionnelle. Il faut parallèlement qu'ils soient reconnus, dans leur salaire et leur carrière. ”

“ A quoi bon aller au bac pour être payé au SMIC ! sans possibilité de progresser. ”

Elle concerne les enseignants et les formateurs car il en va du contenu de leur métier et de leur statut.

Elle concerne les salariés des entreprises qui ont besoin que l'entreprise puissent renouveler ses effectifs, trouver des jeunes formés et qualifiés à ses métiers et à leurs évolutions.

Elle concerne les citoyens qui ont besoin que le système éducatif et de formation permanente forme aux technologies et connaissances et emplois de demain.

Elle concerne doublement les jeunes et leurs parents, par ailleurs eux aussi salariés : quel coût aux études, quel accès aux formations ? Quelle reconnaissance des diplômes pour les jeunes ?

De nombreux salariés des entreprises ont témoigné combien les jeunes Bac Pro avaient du mal à faire reconnaître leur diplôme.

Le gouvernement met actuellement en place un répertoire national des diplômes et le LMD, mais n'engage rien pour pousser à leur reconnaissance dans les conventions collectives.

De son côté le patronat utilise les négociations dans les branches pour tenter de ne plus reconnaître les diplômes dans les grilles de classifications. Par contre il souhaite imposer la reconnaissance des certifications de branches qu'il a lui même mises en place.

Dans une branche comme la métallurgie, l'enjeu est le niveau des salaires pour les 30 ans à venir dans une phase de renouvellement important des effectifs sur fond d'élévation des qualifications.

Les entreprises n'évaluent pas les hommes. Elles "*payent*" le poste, les compétences réputées nécessaire à sa tenue. A la clé, déqualification, blocage de carrière.

Dans la métallurgie, le patronat considère que la valeur d'un diplôme n'est pas éternelle... qu'en fin de carrière un salarié doit accepter que son salaire baisse... que la formation ne fait pas progresser mais permet seulement l'entretien de "*l'employabilité*".

Face à cela, Il faut réaffirmer que toute formation fait progresser ; qu'un diplôme est une première reconnaissance qui doit s'imposer aux entreprises. Il certifie en effet la capacité à tenir un emploi qualifié dans n'importe quelle entreprise, assure une certaine égalité à l'embauche, pour le salaire et l'accès à la promotion. Tout diplôme national acquis en formation initiale, par VAE, par formation continue doit donner des droits, des garanties... et le premier de ces droits est celui d'avoir une qualification reconnue.

**Quel contenu
de formation ?**

Un salarié des Ardennes...

“ Je suis un ancien
apprenti (*compagnon du
devoir*).

Les programmes de CAP
posent problèmes : on
étudie les équations mais
pas la trigo alors qu’il y a
besoin de la trigo. ”

**La VAE est-elle
vraiment une troisième
voie de certification ?**

Un universitaire...

“ La VAE ne valide pas seu-
lement des acquis. Elle est
formatrice par la procédure
d’analyse, de travail qu’elle
demande. ”

Aujourd’hui le contenu des formations est élaboré dans le cadre d’un système fondé sur le paritarisme. Les représentants des services publics de l’Éducation Nationale ou du ministère de l’emploi, le patronat, les organisations syndicales des enseignants et des principales confédérations.

La présence patronale y est très pesante. Celle des organisations syndicales de salariés n’est pas au même niveau alors qu’elle est nécessaire pour une prise en compte des besoins réels des salariés.

Dans ce dispositif aujourd’hui menacé par les diverses réformes, la coupure “ salariés des entreprises et salariés enseignants ” est source de faiblesses.

La VAE permet à toute personne, indépendamment de son cursus scolaire initial de faire reconnaître son expérience et ses compétences et connaissances acquises au travail. Ceux et celles qui n’ont pas eu la chance de prolonger leur scolarité ont enfin une possibilité de se faire reconnaître, de renouer avec la formation et l’éducation. Avec la VAE, de fait, le travail est reconnu formateur. La démarche de validation de l’expérience acquise est par ailleurs un véritable acte éducatif en elle-même. La personne qui s’y engage, effectue un véritable retour sur soi, une mise en perspective des expériences antérieures et donc leur réécriture. La reconnaissance de l’expérience acquise est donc un acte formatif, pas seulement déclaratif. Il implique *in fine* que l’accompagnement dans la démarche comme la décision du jury ne peuvent être assurés que par des enseignants du service public, compétents, formés, avec les moyens et la disponibilité nécessaire pour cette mission, et des jurys où les représentants des salariés, mandatés par les confédérations, devraient être plus présents.

Le travail est-il formateur ?

Une salariée de Sollac... «**Il semble exister des réticences chez les enseignants sur cette question**».

Dans le travail, il y a mobilisation des connaissances et savoirs acquis et maîtrisés grâce à la formation.

A travers le travail lui-même, il y a aussi enrichissement et développement du savoir-faire et de nouveaux savoirs. Plus exactement, s'agit-il de l'expérience de travail, qui s'acquière dans le collectif de travail. Expérience qui englobe bien entendu toute forme d'activité, bénévole, associative ... et ne se réduit nullement au travail en entreprise.

L'alternance école-entreprise pose la même question du caractère formateur du travail. Salariés, enseignants, stagiaires sont fondés à interpellier les employeurs sur le travail proposé pour qu'ils soient le plus formateur possible et sur la façon dont les savoirs en voie d'acquisition sont mobilisés dans l'activité professionnelle proposée.

Régionalisation?

Un salarié des Ardennes, un enseignant...

“Il faut voir les subventions des régions pour les formations. Que penser de leur efficacité ?”

“ Il y a la volonté de faire perdre le caractère national des diplômes nationaux en introduisant des formes de contrôle local. Les contenus et les exigences risquent de diverger en fonction des pressions locales. ”

Les régions se voient de plus en plus conviées à se substituer à l'État sur les questions de l'éducation, de la formation professionnelle et continue, de la Recherche.

Tout un nouveau champ d'intervention s'ouvre au syndicalisme avec d'immenses défis sur la cohésion sociale, l'égalité sociale et de développement entre régions sur fond d'enjeux financiers énormes...

Université : professionnaliser, oui, mais beaucoup plus que cela !

L'Université forme depuis toujours des professionnels : médecins, physiciens, chimistes. Tout enseignement supérieur forme par essence à une activité professionnelle de haut niveau et à fondement intellectuel ! L'entreprise ne peut plus se passer de ces qualifications, L'université a su renforcer la formation des futurs enseignants et les formations nécessaires aux entreprises et au pays (IUT, Écoles d'ingénieurs, Master professionnels...). Pour progresser dans cette voie, il faut renforcer le caractère spécifique et fondamental de l'enseignement supérieur : la diffusion des savoirs les plus avancés et le développement de nouvelles connaissances, donc la liaison vivante avec la Recherche dans tous les cursus. C'est le meilleur moyen de maintenir la dimension académique de l'enseignement supérieur tout en faisant de cette formation professionnelle bien plus qu'un simple parcours d'adaptation à l'emploi.

L'intérêt de la société est d'augmenter très fortement le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur. Trop peu de jeunes des milieux populaires y accèdent aujourd'hui. Tout nouveau recul dans ce domaine serait insupportable. Il faut s'engager dans un processus de démocratisation et d'unification du service public d'enseignement supérieur, le développement de la coopération entre les établissements, accroître le nombre d'enseignants chercheurs, réduire les disparités de moyens et de reconnaissance des diplômés entre les Grandes Écoles et les Universités.

80 % d'une classe d'âge au Bac, 50 % avec un diplôme supérieur ? Pour quel avenir pour les Jeunes ?

Oui, il faut développer très largement le niveau d'éducation, de qualification des Jeunes. Pour eux-mêmes, pour une vie citoyenne et des parcours professionnels valorisants. Mais dans les entreprises, ils sont souvent déclassés à l'embauche. Ainsi dans la métallurgie, le patronat propose explicitement de rompre le lien entre diplôme et emploi.

Tout diplôme ne devrait-il pas être reconnu de droit dans toutes les conventions collectives et par toutes les entreprises ?

Ce serait logique puisque les branches professionnelles (salariés et employeurs) participent à leur élaboration.

Développer l'enseignement supérieur, la Recherche, les Universités ? Avec quels moyens, pour quelles finalités ?

La nation doit effectivement promouvoir un immense effort dans ce sens. Mais peut-on y parvenir si l'État ne prend plus en charge les investissements, les emplois, les rémunérations des personnels

? Renforcer, pour les universités, la nécessité de recourir aux contrats avec le privé et les régions pour développer leur activité de recherche aggraverait les inégalités entre établissements. Des inégalités statutaires et salariales se développeraient entre personnels en fonction de l'image, du prestige accordé à leur Université. Au lieu d'une véritable autonomie, organismes de Recherche et Universités deviendraient tributaires des choix et moyens des Régions, des entreprises.

Ne convient-

il pas au contraire que les laboratoires soient dotés de crédits récurrents au moins à hauteur de 70 % des besoins alors même que la recherche conditionne les emplois et le potentiel économique du Pays ?

Assurer à tous les Jeunes une qualification ? Laquelle ? Avec quels moyens ?

Une première qualification reconnue

? C'est la moindre des responsabilités à assumer. Mais à quel niveau la situer ?

Pour quelles perspectives d'emploi, de rémunération, de carrière, de retour possible à la formation ?

Elle ne doit pas se limiter à donner aux Jeunes les "moyens"

de se faire exploiter à bon compte. Il faut que la so-

ciété et le travail leur offrent des perspectives en tant que citoyens et salariés. La qualification initiale pour tous doit

donc d'abord être reconnue par les entreprises comme donnant droit à un emploi stable, à une qualification recon-

nue, à une carrière et au retour à la formation.

Cela renvoie aux contenus des savoirs à enseigner, au nombre et à la formation des enseignants et des personnels techniques. Ne faut-il pas un grand service public de la formation initiale et continue et de la validation des acquis ? Un vrai système public d'éducation permanente.

Renforcer l'apprentissage ? Mais pour quels contenus éducatifs et professionnels ?

Dans certaines régions se profilent déjà des fermetures de classes de BTS ou de BAC Pro tandis que se ouvrent des

centres d'apprentissage patronaux privés. S'agit-

il de substituer aux actuelles formations académiques et professionnelles de l'Education Nationale des formations patronales

? En laissant les employeurs sélectionner ceux et celles

qui pourraient avoir droit à la formation !

N'est ce pas prendre le risque d'une éducation professionnelle étroite et partielle ?

Quelle possibilité de reprendre

une formation pourrait alors s'offrir aux Jeunes ?

On parle du peu de motivation des jeunes pour justifier leur abandon du système éducatif. Mais ce n'est pas l'en

seignement qui est dévalorisant à leurs yeux

! C'est l'image que donnent les entreprises des métiers. Dès lors quelle

motivation peut animer ces Jeunes ?

Il ne faut pas lâcher l'objectif de la totalité d'une classe d'âge au Bac

! Il faut des voies différentes offrant toutes des

possibilités de renouer ou de poursuivre les études. Et contraindre les entreprises à mieux reconnaître et revaloriser

les métiers les moins attractifs, au point de vue des salaires et des conditions de travail.

La formation tout au long de la vie ? Mais avec quel service public de formation continue ?

Le CNAM et les GRETA sont en situation d'asphyxie financière. L'AFPA vient d'être transformée par décret en simple association

réduite à mendier auprès des Régions ses moyens budgétaires en concurrence avec les organismes privés de formation. Des suppressions d'emplois y sont programmées

! Les universités n'ont pas plus les moyens d'accueillir les salariés en formation continue. Suffit-

il alors d'afficher le principe d'une formation tout au long de la vie

sans chercher à renforcer ces outils publics de formation ?

Sans eux, où iront se former les salariés ? Auprès de qui et à quel prix pourrontils utili-

ser leur droit à la VAE (Validation des acquis de l'expérience), leur DIF ou leur CIF ?

Les formations continue et initiale ne se renforcentelles pas mutuellement

? Ce sont des atouts pour maîtriser le développement du

pays, sa cohésion sociale. Ces sont des moyens essentiels pour les individus de s'ouvrir sur le monde.

Pour toute réforme du système éducatif et de formation

Salariés des entreprises, Enseignants et Formateurs ont à dire leur mot. Ensemble !!!