

**Déclaration de SUD éducation Créteil
à l'occasion du Groupe de travail sur les congés de formation, 27 mai 2011**

Le droit au congé de formation revêt pour les collègues une importance primordiale, quelque soit l'objectif poursuivi : compléter sa formation dans sa propre discipline, changer de corps, entreprendre ou terminer une thèse, s'engager dans une toute autre filière. La satisfaction de ce droit ne peut qu'être profitable aussi aux élèves quand les collègues reviennent en classe ressourcés.

Il n'est pas interdit de penser que le besoin de faire un retour vers les études sera de plus en plus vital face à une école qui paraît s'éloigner de la transmission de connaissances au profit des seules compétences, ainsi qu'en atteste la mise en place du LPC.

Pourtant on note cette année une nette diminution des demandes, 482 contre 703 l'année dernière, parmi lesquelles il faut exclure les catégories D (non recevables, en raison d'une ancienneté de service insuffisante) et E (sans objet (concours ou diplôme déjà obtenu, demande vide, etc.), soit 411 demandes valides, contre 510 l'an passé. C'est une forte diminution, de l'ordre de 20%. Malgré cette baisse des demandes, seuls 160 collègues obtiennent satisfaction contre 174 l'an passé. Avec moins de 40% de demandes satisfaites, nous sommes loin d'un droit effectif à la formation.

On note un pareil tassement chez les non-titulaires : 25 demandes recevables et 22 seulement accordées, contre respectivement 39 demandes recevables et 30 effectives l'an passé. Par ailleurs, il y avait eu 2 fois plus de demandes que cette année, ce qui montre qu'un travail d'information particulièrement important doit être fait par l'administration en direction de ces collègues.

Concernant la catégorie A (formations qualifiantes, master pro, réorientations...) , on s'étonne de taux relativement faibles, étant donnée la politique gouvernementale qui semble pousser les enseignants vers la porte : on se souvient des « secondes carrières » vantées lors de la réforme des retraites, ou encore certaines questions posées lors de l'entretien expérimental organisé dans le cadre de la mise en place du « pacte de carrière ». Après 2 ans d'exercice, on n'hésite pas à demander à nos jeunes collègues si déjà ils ne songeraient pas à « d'autres alternatives » ! Pour autant le faible taux de satisfaction des A1 (master pro avec stages obligatoires) risque de bloquer des collègues pour lesquels un stage est requis dans le cadre d'un master professionnel.

Concernant la catégorie B (préparation d'un concours), on s'étonne du taux très faible des B2 (concours passé sans succès, sans admissibilité) satisfaits : 27% contre 40% l'an passé. Alors que les programmes au concours ne se renouvellent qu'en partie d'une année sur l'autre, voire pas du tout, ces collègues ayant échoué cette année devraient pouvoir profiter de l'investissement que constitue la préparation au concours. Or 1 sur 4 seulement obtient un congé.

Pour l'ensemble des demandes de préparation à concours, il serait profitable que leur soit automatiquement réservé pour l'année suivante le reliquat de droit à congé. A charge pour eux de refuser s'ils ne souhaitent pas retenter le concours. Ce serait une compensation dans le contexte de la mastérisation qui induit un décalage entre le CAPES et l'Agrégation.

Nous sommes bien convaincus que la DAFOR s'emploie à répartir au mieux les mois de congé formation dont elle dispose, mais nous regrettons l'insuffisance de l'enveloppe qui pénalise cette année plus de 60% des collègues qui ont fait une demande recevable.

Face à des besoins en formation qui sont plus importants, face à un métier en évolution rapide, face à une carrière qui ne cesse de s'allonger, les 12 mois de congés deviennent nettement insuffisants. « A chacun selon ses besoins » ? Cet idéal s'éloigne aussi vite que nos perspectives de retraite !