



# Profession ÉDUCATION

N° 240 | Octobre 2015 | 2,50 €



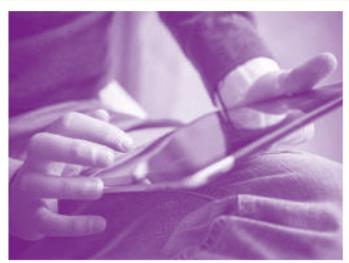
**LA GUERRE DU COLLÈGE  
N'AURA PAS LIEU**

# Educat'ec Educat'ice

Le salon professionnel de l'éducation primaire,  
secondaire & de l'enseignement supérieur



18, 19 & 20  
NOV. 2015  
Paris-Porte de Versailles



- Technologies de l'information et de la communication pour l'éducation
- Audiovisuel
- Ressources pédagogiques
- Edition numérique
- Sciences & Physique & Technologie
- Services & Matériel pour le secteur éducatif

Avec le soutien de



Partenaire Officiel

Un événement



## 4 ACTUALITÉ

### Apprentissage

Le modèle agricole

### Conseillers principaux d'éducation stagiaires

Drôle d'inspection

### Action syndicale

Stop au corporatisme

## 7 DOSSIER



### La guerre du collègue n'aura pas lieu

Évitons les conflits  
stériles...

## 16 MILITANTS

### Pays de Loire

## 17 INFO PRO

### Contractuels

Encore de la précarité, mais...

### Le Rifseep

Les discussions se poursuivent

## 18 L'INVITÉE DU MOIS

### Marie-Christine Blandin

Membre du Conseil supérieur des programmes

## 20 PPCR

### Avenir de la Fonction publique

Au cœur de l'action publique

### Personnels enseignants

Revalorisation et réforme de l'inspection

## 22 ESR

### Budget 2016

Une rentrée sous tension

## 23 NUMÉRIQUE

### Classe inversée

Un mode actif d'apprentissage



### FRÉDÉRIC SÈVE

Secrétaire général

## ÉDITO

# Pour une société accueillante

IL AURA FALLU LA MÉDIATISATION DES DRAMES pour réveiller les consciences. Il y aura eu bien des tergiversations. Il faudra encore bien des efforts, mais l'Europe s'est finalement résolue à accueillir les migrants fuyant

le chaos proche-oriental. Une décision salubre encore inimaginable il y a quelques mois. La montée de réactions hostiles montre qu'il y a toujours des peurs à surmonter, mais celles-ci ne s'expliquent pas que par la prégnance d'opinions xénophobes. L'inquiétude vient aussi de l'affaiblissement des services publics d'intégration dans notre société.

Voilà trop longtemps que les dépenses de santé, d'éducation et plus encore le travail social sont considérés comme une charge plutôt qu'un investissement. Soigner, éduquer, assister : cette « production de l'homme par l'homme » n'est pas un luxe mais une richesse qui rend la société solide et donc accueillante, pour les migrants comme pour les jeunes. C'est parce que nous avons dévalorisé les services publics qui portent cette mission que notre société doute d'elle-même. Quand le travail d'intégration n'est plus ressenti comme une priorité collective et est renvoyé au bon vouloir de chacun, il ne faut pas s'étonner de voir monter les peurs et les égoïsmes.

C'est le message que la CFDT a exprimé le 22 septembre dernier à l'occasion de l'action lancée par les fédérations santé-sociaux et l'Interco, et Sgen-CFDT aux Invalides. Il doit être entendu.

5 octobre 2015



**DIRECTEUR DE LA PUBLICATION** : Frédéric Sève. **RÉDACTEURS EN CHEF** : Adrien Ettwiller et Franck Loureiro. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE** : Aline Noël et Christophe Caulier. **RÉDACTEURS** : Mehdi El Herech, Jean-Luc Evrard, Isabelle Lacaton, Jean-François Le Clanche, Catherine Loneux, Pascale Maniez, Catherine Nave-Bekhti, Claudie Paillette, Pierre-Marie Rochard, Frédéric Sève, Guillaume Touzé. **IMPRESSION** : ETC, Yvetot (76) - Imprim' Vert. **N° CPPAP** : 1015S 07555. **ISSN** : 1143-2705. **Fédération des Syndicats Généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolívar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mèl : profession.education@sgen.cfdt.fr - http://www.sgen.cfdt.fr **PUBLICITÉ** : IM Régie, 23 rue Faidherbe 75011 Paris / email : impub@impub.fr / Tél. : 01 40 24 15 33. **PHOTO DE COUVERTURE** : @ Fotolia/Aceptfoto.

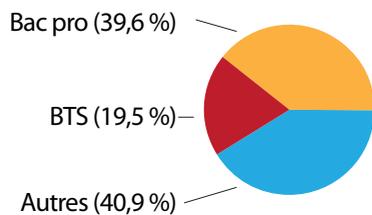
## Dans le secteur agricole, des effectifs en progression...

Sur les **265 294** entrants en apprentissage en 2014, **3,2 %** intègrent le secteur de l'agriculture sylviculture et de la pêche.

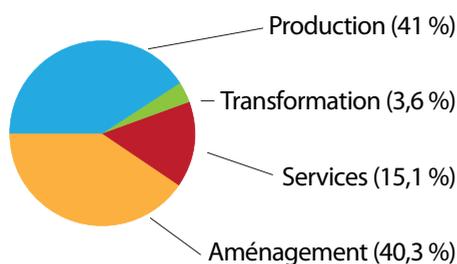
Entre 2013 et 2014...

**-2,9 %** d'apprentis tous secteurs confondus  
mais **+ 7 %** d'apprentis agricoles.

### Le poids des BTS et des bacs professionnels dans les effectifs



### Répartition par métier dans les centres de formation d'apprentis agricoles en 2015



### Un salaire moyen encore inférieur...

Le salaire moyen d'un apprenti en agriculture est de **709 euros** (706 pour un homme contre 718 pour une femme), alors que le salaire moyen, tous secteurs confondus, est de 821 euros.

## Apprentissage

# Le modèle agricole

Par Jean-François Le Clanche

Les chiffres de 2014 montrent une nouvelle baisse des entrées en apprentissage, sauf dans l'agriculture. L'évolution de ce secteur indique qu'une telle baisse n'est pas une fatalité et qu'en matière d'apprentissage, « nous n'avons pas tout essayé » (Laurent Berger) <sup>1</sup>.

En 2015, les centres de formation d'apprentis agricoles forment plus de 37 000 jeunes contre 30 114 en 2005 et 17 729 en 1995. Les effectifs d'apprentis (en majorité des garçons issus des milieux populaires) ont fortement progressé depuis vingt ans. L'ouverture à l'apprentissage des BTS et des bacs professionnels explique cette évolution spectaculaire. Le taux d'insertion est satisfaisant : en 2012, 86 % des apprentis trouvaient un emploi en sortant de formation. En revanche, la répartition régionale des effectifs d'apprentis est inégale, six régions regroupant 43,1 % des effectifs.

Les réformes controversées de l'apprentissage (2014 et 2015) s'appliquent à l'enseignement agricole. Elles seront assouplies pour rendre à nouveau l'apprentissage attractif. Ainsi, pour le Sgen-CFDT, faut-il mieux accompagner les apprentis dans les secteurs où les ruptures de contrat sont importantes, mais aussi enrayer la dégradation des conditions de travail des formateurs : le turn-over empêche la constitution d'équipes pédagogiques solides et la montée en compétences des personnels. Des progrès restent à faire !

<sup>1</sup> Interview de Laurent Berger accordée à *Challenges* le 15 septembre 2015 : <http://urlz.fr/2vvhg>



DR



## Personnels santé-sociaux Action du 22

Le 22 septembre 2015, l'Interco et le Sgen-CFDT ont manifesté à Paris devant les Invalides en présence de Laurent Berger, ainsi qu'en région. La délégation CFDT reçue à Matignon a défendu l'investissement dans les secteurs de la santé et du social comme une donnée nouvelle que le gouvernement doit prendre en compte.

La CFDT a souligné la pénurie persistante de moyens dans les prises en charge et les actions de prévention, notamment au sein des établissements d'enseignement et d'éducation. Les professionnels de la santé et du social doivent être reconnus pour la richesse qu'ils constituent. La CFDT attend une réponse forte du Premier ministre concernant l'importance de ces secteurs pour l'économie et la cohésion sociale. La CFDT réclame que cette reconnaissance se traduise par des actes politiques concrets.

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



## Conseillers principaux d'éducation stagiaires Drôle d'inspection

Par Mehdi El Herech

Dès l'année de stage, les conseillers principaux d'éducation (CPE) peuvent être confrontés aux risques psychosociaux et de burn-out auxquels leur métier est surexposé. Si l'année de formation, en soi, est difficile, il se trouve que l'institution elle-même génère parfois des motifs d'anxiété.

Quelques exemples. Les outils d'évaluation sont souvent conçus pour les seuls enseignants. Il est fréquent que des stagiaires CPE soient évalués sur « la tenue de la classe », car l'Espé n'a pas prévu d'adapter, à ce corps de métier, les documents des stagiaires enseignants. Pourquoi les corps d'inspection ne s'en aperçoivent-ils pas ? À la différence, par exemple, d'un stagiaire certifié en anglais qui sera évalué par un inspecteur de sa discipline, les CPE le sont par un inspecteur (ayant également en charge l'évaluation des personnels de direction, ce qui constitue un autre problème) qui souvent n'a pas été CPE et ne connaît souvent le métier que de manière très théorique.

Pire encore, dans certaines académies, les stagiaires CPE exerçant à temps-plein (35 heures hebdomadaires en établissement) étaient contraints, par les inspecteurs pédagogiques régionaux, de rattraper leur journée de formation à l'Espé alors que ce temps de formation fait partie du temps de travail. Heureusement, l'intervention du Sgen-CFDT auprès des rectorats, dans certaines de ces régions, a permis de mettre un terme à cette pratique !

### Élèves apprentis professeurs

La fin des « emplois d'avenir professeur » et le développement de l'apprentissage dans la Fonction publique donnent, dans l'Éducation nationale, le nouveau label « étudiants apprentis professeurs ». Le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche semble n'avoir pas participé au texte soumis à la concertation, l'université, et singulièrement l'Espé, y étant marginalisées. Le dispositif permet l'introduction, à partir de la licence, d'un continuum de formation et d'une préprofessionnalisation des étudiants attirés par un des métiers de l'enseignement ou de l'éducation. Il faudrait cependant élargir cette logique à tous les étudiants, et pas seulement à ceux sous statut d'apprentis. En outre, il est indispensable que les universités aient les moyens de construire un schéma global de formation intégrant ce dispositif, qu'elles participent pleinement au recrutement et à l'accompagnement des apprentis ainsi qu'à la formation des maîtres d'apprentissage. À noter aussi que ce dispositif alourdit la charge de travail des personnels d'encadrement, déjà fortement sous tension dans les académies ayant vocation à recruter le plus d'EAP.

### AESH. À quand la reconnaissance ?

La création en 2013 du statut d'accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH) a permis à bon nombre d'auxiliaires de vie scolaire (AVS) et d'emplois vie scolaire (EVS) d'accéder, enfin, à un contrat à durée indéterminée. À la rentrée 2015, malgré la politique d'inclusion promue par le ministère, de nombreux dysfonctionnements dans le recrutement des AESH sont à déplorer, comme notamment une baisse quasi systématique de la quotité temps de travail attribuée, qui entraîne une baisse de la rémunération mensuelle. De plus, la création du nouveau diplôme d'accompagnant semble en déshérence, empêchant toute avancée en matière de formation et de reconnaissance de l'expérience de collègues exerçant souvent depuis plusieurs années dans des conditions précaires. Le Sgen-CFDT reste aux côtés des AESH qui ont besoin d'être soutenus et conseillés pour faire valoir leurs droits.

Pour suivre l'actualité AESH : <http://blog.sgen.net/AVS/>

### Le bac pro a 30 ans

**Mi-théorique mi-pratique, le bac professionnel**, avec 80 spécialités, permet une insertion rapide sur le marché du travail. Défavorablement comparé à ses grands frères, le bac général et le bac technologique, il n'a en fait pas à rougir : sur dix bacheliers, trois ont préparé un bac pro contre deux un bac techno ; le taux de réussite se maintient au-dessus de 80 % et celui d'insertion professionnelle à 60 %.

**La création du bac pro** a entraîné des modifications de la voie professionnelle : suppression du palier d'orientation de fin de 5<sup>e</sup>, réforme du CAP, suppression du BEP, bac pro en trois ans, adaptation des spécialités à la demande des entreprises... L'objectif fixé il y a 30 ans a été atteint : 80 % d'une classe d'âge parvient au niveau du bac. La demande de poursuite d'études augmente : 17 % en 2000, plus de 40 % aujourd'hui. Si bac pro en poche, le BTS est la suite logique, face à la concurrence des lauréats des autres bacs, beaucoup d'étudiants rejoignent l'université où seuls 3,5 % réussissent la première année... Le Sgen-CFDT, qui s'oppose à la création de filières alternatives au BTS, défend une adaptation des bacs professionnels pour permettre une poursuite d'études dans l'enseignement supérieur.

### Mobilisation nationale pour l'ESR le 16 octobre 2015

Les premiers éléments du budget 2016 commencent à être connus. Pour le Sgen-CFDT, ils ne vont pas dans le sens d'une amélioration, pourtant indispensable. C'est pourquoi le Sgen-CFDT tire la sonnette d'alarme et appelle, avec l'intersyndicale ESR, les personnels à se mobiliser le 16 octobre 2015 pour réclamer des conditions de travail et d'études décentes. Depuis quatre ans, le nombre d'étudiants dans les universités ne cesse de croître. En 2015, la hausse des effectifs atteint un nombre record de 65 000 étudiants supplémentaires. Dans le même temps, le budget a stagné. Par étudiant, il a donc aussi mécaniquement baissé. Il en est de même pour les emplois qui, malgré les 1 000 créations par an, ont diminué de 2,16 % entre 2008 et 2013. Au total ce sont près de 700 emplois qui ont disparu entre 2012 et 2014. Le Sgen-CFDT, par la mobilisation nationale du 16 octobre 2015, souhaite obtenir un budget à la hauteur des ambitions affichées par le gouvernement.

### Action syndicale

## Stop au corporatisme

Par Catherine Nave-Bekhti

En 2013, le Snasub-FSU a saisi le Conseil d'État afin de dénoncer, pour excès de pouvoir, l'intégration du corps des conseillers d'administration scolaire et universitaire (Casu) dans le nouveau corps interministériel des attachés de l'administration de l'État (AAE).

Cette disposition prise par décret <sup>1</sup> permet aux Casu de ne plus exercer prioritairement dans l'administration scolaire et universitaire, et de changer beaucoup plus facilement d'administration s'ils le souhaitent. Des procédures compliquées d'évolution de carrière étant le fonds de commerce de certaines organisations syndicales, leur disparition a constitué ici une raison suffisante d'exercer un recours.

Cependant, dans son arrêt du 1<sup>er</sup> juillet 2015 <sup>2</sup>, le Conseil d'État a débouté le Snasub-FSU ! L'arrêt, en effet, rappelle que « les fonctionnaires n'ont pas de droits acquis au maintien des dispositions statutaires les concernant ». La défense corporatiste et catégorielle s'est donc retournée contre l'intérêt des personnels ! Quant à lui, le Sgen-CFDT entend bien participer activement et intelligemment à l'amélioration des conditions de travail et à la possibilité de mobilités choisies pour l'ensemble des fonctionnaires.

<sup>1</sup> Cf. Décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 relatif à l'intégration de seize corps ministériels dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'État et à l'ouverture de recrutements réservés dans ce corps : <http://urlz.fr/2vgX>

<sup>2</sup> Cf. Arrêt du Conseil d'État n° 373609 du 1<sup>er</sup> juillet 2015 : <http://urlz.fr/2vh6>



16 | 10 | 2015

**MOBILISATION NATIONALE POUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE.** (Voir article ci-contre.)

17 | 10 | 2015

**JOURNÉE MONDIALE DU REFUS DE LA MISÈRE**

« Construire un avenir durable. S'unir pour mettre fin à la pauvreté et à la discrimination » est le thème retenu cette année. <http://refuserlamisere.org/article/note-explicative-du-theme-international-du-17-oc-tobre-2015>

18-20 | 11 | 2015

**ÉDUCATEC-ÉDUCATICE**

Le salon professionnel de l'éducation primaire, secondaire et de l'enseignement

supérieur, dédié à l'innovation numérique. Voir notre article page 23.

Programme et inscription : <http://www.educatec-educatice.com/preinscription-conferences.html?orderby=time>

Paris - Porte-de-Versailles - Pavillon 7/1

27-28 | 11 | 2015

**COLLOQUE IRÉA : LA LAÏCITÉ DANS L'ÉCOLE ET LA SOCIÉTÉ. OUVERTURES ET COMBATS.**

Clôture du cycle de réflexion engagé sur la laïcité (cf. journée du 10 juin 2015 : [www.cfdt.fr/laicite-irea](http://www.cfdt.fr/laicite-irea)), l'Iréa organise deux journées de colloque avec des tables rondes autour de trois conférences intitulées « La tradition républicaine de la laïcité », « La laïcité dans l'École » et « Laïcité et médias ». Interviennent, notamment, Antoine Prost et Mémona Hintermann. [www.irea-sgen-cfdt.fr](http://www.irea-sgen-cfdt.fr)



## DOSSIER

# La guerre du collège n'aura pas lieu

Réalisé par Claudie Paillette, Frédéric Sève et Guillaume Touzé

La réforme du collège a déchainé les passions et suscité les imprécations les plus caricaturales. L'exacerbation des conflits ne servira cependant ni les personnels ni les élèves.

Pour le Sgen-CFDT, il est temps de revenir aux enjeux professionnels de cette réforme, et de comprendre ce qui se jouera à la rentrée 2016.

## Un outil de travail : la formation syndicale



Le ministère se montre frileux, anticipant les éventuelles réactions négatives d'associations de parents d'élèves. Les hiérarchies intermédiaires refusent de donner du temps aux équipes pour construire leur projet pédagogique pour la rentrée 2016. Et certaines organisations syndicales préfèrent la politique de la « terre brûlée »... Le Sgen-CFDT, lui, invite les collègues qui le souhaitent à poser une journée de formation syndicale dans le courant des mois de novembre et décembre pour travailler sur la réalité de leur établissement.

Un micro-module de formation, proposé par des militants de terrain, permettra à cette occasion d'évoquer les projets pédagogiques déjà mis en place, mais également de prendre en main des outils de calcul et de répartition des marges horaires, et enfin d'élaborer des EPI. Seront également abordés le choix des compétences transversales à travailler et la construction de propositions à soumettre au conseil pédagogique et au conseil d'administration.

Il ne s'agit pas de se substituer au ministère et donc de défendre une réforme qui – rappelons-le – n'est pas la nôtre, mais bien d'aider les collègues à préparer dans les meilleures conditions possibles l'année 2016, et de les outiller pour agir dans leurs établissements.

Il est facile pour certains syndicats de tout faire pour empêcher la réflexion des équipes dans les établissements, et de créer ainsi les conditions d'une mauvaise mise en œuvre des collègues.

Pour une fois qu'il est possible d'agir à la fois sur l'organisation structurelle, sur les choix pédagogiques et sur l'organisation du travail collectif, il serait dommage de ne pas s'en saisir.

L'ANNÉE 2015-2016 EST CELLE DE LA CONSTRUCTION dans les établissements du « programme pédagogique » spécifique à chaque collège – les 20 % de marge de manœuvre accordés à l'initiative des équipes pédagogiques. En un temps certes très contraint, les conseils pédagogiques doivent opérer des choix au premier trimestre relatifs aux enseignements pratiques interdisciplinaires (EPI) : compétences à travailler, mode d'organisation, disciplines concernées, répartition par niveau... et se positionner sur l'utilisation des marges horaires. Les propositions du conseil pédagogique sont ensuite présentées et validées par le conseil d'administration, d'abord fin janvier, puis fin juin.

Cette construction, qui doit être menée dans chaque collège, se heurte à une conception de la formation tout à la fois beaucoup trop descendante, tardive dans sa mise en œuvre, une conception qui dénote en outre une mauvaise volonté à réellement accorder leur autonomie aux établissements. En effet, le refus obstiné d'envisager au plus haut niveau du ministère des temps banalisés permettant aux équipes de travailler

ensemble, refus souvent réitéré par les recteurs voire certaines organisations de personnels de direction, est complètement contre-productif. Cette erreur stratégique du ministère est d'autant plus grave qu'elle apporte de l'eau au moulin des contempteurs de la réforme, qui cherchent à annihiler toute volonté d'évolution dans les établissements scolaires, et dont on peut parfois questionner l'éthique professionnelle. Pour le Sgen-CFDT, s'impliquer dans la préparation de l'année à venir plutôt que de la saborder, c'est aussi agir sur les conditions d'exercice pour la rentrée prochaine. Ne pas agir dans son établissement, c'est effectivement prendre le risque de laisser les clés aux personnels de direction qui, en fonction de leur mode de pilotage et de gouvernance, peuvent *in fine* tout décider seuls. Cette année de préparation sera d'ailleurs un banc d'essai redoutable pour les personnels de direction, en particulier pour ceux qui n'ont pas mis en œuvre, dans leurs établissements, des pratiques collaboratives et favorisant déjà l'initiative et la coopération des équipes.

Cette année, le travail doit donc se centrer sur l'élaboration d'un « programme pédagogique » spécifique à l'établissement, pensé sur trois ans pour le cycle 4, et travaillé en collabo-

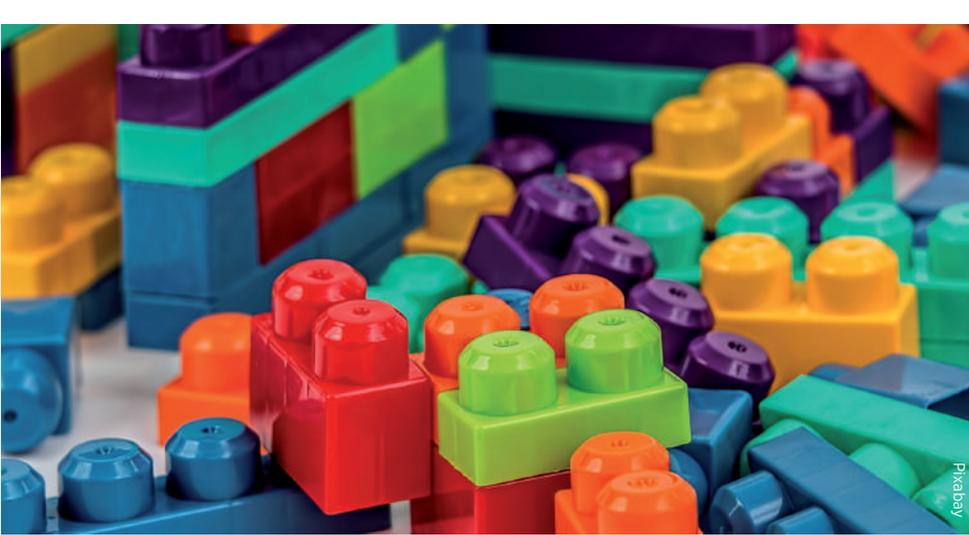
### Trimestre 1 : formation des personnels d'encadrement et des membres des conseils pédagogiques.

**8-9 octobre 2015**  
Conseil supérieur de l'éducation sur les programmes des cycles 3 et 4.

**15 octobre 2015**  
Conseil supérieur de l'éducation sur l'évaluation des élèves et le brevet des collèges.

**Novembre et décembre 2015 - janvier 2016**  
Réunion des conseils pédagogiques pour la proposition EPI et utilisation des marges horaires.

**Fin novembre 2015**  
Conseil d'administration budgétaire (validation financière des projets pédagogiques).



ration avec les professeurs des écoles des CM1-CM2 pour le cycle 3.

## UN ENJEU DE CONSTRUCTION COLLECTIVE

Concernant le cycle 3, là où le conseil de cycle commun école-collège n'a pas encore été mis en place, il faut pour la rentrée prochaine utiliser les commissions d'harmonisation (en place et lieu du conseil de cycle) et faire le point sur les acquis des élèves entrant en 6<sup>e</sup> dans les grands domaines du nouveau socle commun, ce qui devrait permettre à la fois d'adapter les progressions disciplinaires en 6<sup>e</sup> et de donner des pistes sur les besoins des élèves dans le cadre de l'accompagnement personnalisé (AP) en 6<sup>e</sup>. Pour le cycle 4, l'enjeu est de construire les EPI du collège comme un programme pédagogique : quelles compétences mettre en œuvre en commun pendant les trois années, en utilisant la partie « compétences

travaillées » de chacun des nouveaux programmes ? Quelles thématiques choisir parmi les huit proposées, et sur quels niveaux les mettre en place ? Quelles associations disciplinaires sur ces thématiques et quelles notions aborder dans le cadre de ces EPI ? Quelle organisation temporelle pendant l'année ? Quelle utilisation des marges horaires pour prévoir de la co-animation ou la mise en place de groupes à effectif allégé ? Ce sera une occasion unique de réinterroger, réorganiser et structurer de manière plus cohérente ce que l'on fait déjà dans le collège, et d'ancrer résolument les démarches de projet au cœur des apprentissages. Les principaux de l'académie de Toulouse qui ont entraîné leurs équipes dans une anticipation des éléments de la réforme nous le montrent, tout comme les expériences des LABOS de l'équipe « Néo Alta », ou les semaines interdisciplinaires du collège Jean Rostand de Rive-de-Gier (42). Et c'est parce que cet enjeu de construction collective est prioritaire que le Sgen-CFDT, favorable à l'esprit et aux objectifs de la réforme, continuera de porter la revendication du temps de concertation et de formation, pris sur le temps de travail à la fois au niveau minis-

tériel et rectoral, et qu'il invite chaque équipe à en faire autant dans leur établissement, en posant officiellement dans leurs conseils d'administration des demandes de temps banalisés. C'est d'ailleurs pour permettre d'organiser des temps de formations collectives sur temps syndical que des formations syndicales interacadémiques sont mises en œuvre en octobre, et que des modules de micro-formation sont élaborés.

Au-delà de la construction de ce programme pédagogique spécifique à l'établissement – qui est l'urgence de l'année –, il faudra bien sûr que les formations s'organisent, en particulier au sujet des pratiques d'évaluation dans le cadre de progressions par cycle qui seront nécessaires pour répondre en équipes à la demande de validation des domaines du socle commun.

Au final, ce qui se joue dans la mise en œuvre de cette transformation du collège, c'est aussi la transformation réelle de nos métiers : passer d'enseignants « applicateurs de programmes » à « bricoleurs de parcours d'apprentissage », d'équipes de direction « courroie de transmission hiérarchique » à « facilitateur d'initiatives » et d'inspecteur « contrôleur de production individuelle » à « accompagnateur d'équipes ».

Figure 2 : formation des enseignants par « vagues ».

Trimestre 3

2016

horaires.

en janvier 2015 - début février 2016  
conseil d'administration (proposition de  
partition de la DGH pour valider  
proposition des conseils pédagogiques).

Mars-avril-mai 2016

Réunions du conseil pédagogique  
et des équipes projets pour affiner  
les propositions d'EPI et d'AP.

Juin 2016

Conseils d'enseignement  
et fiches de vœux pour  
préparer la répartition  
de service.

Fin juin 2016

Conseil d'administration  
(validation du projet  
pédagogique global  
du collège et ajustement  
des DGH).

## Annie Feyfant et Olivier Rey \*

### “La compétence est évacuée par la note”

\* CHercheurs à l'UNITÉ « VEILLES ET ANALYSES » DE L'INSTITUT FRANÇAIS DE L'ÉDUCATION (IFE). L'UNITÉ ASSURE LA MISSION FONDAMENTALE DE TRANSFERT DES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE VERS LES PRATICIENS. ON LEUR DOIT NOTAMMENT LES DOSSIERS SUR LES CONTENUS DE LA SCOLARITÉ OBLIGATOIRE ET L'ÉVALUATION POUR APPRENDRE.

**Le socle commun de connaissances et de compétences provoque des débats sur ce que les élèves doivent apprendre, et peu sur l'évaluation de ce qu'ils ont effectivement appris. Pourquoi l'évaluation des compétences bute-t-elle sur la notation ?**

• **Annie Feyfant** : Plus que la notation, ce qui pose problème, c'est la difficulté d'évaluer les compétences. Il est facile de mesurer un résultat, beaucoup moins un niveau d'acquisition ou une démarche.

• **Olivier Rey** : Les contenus d'enseignement soulèvent deux questions – que veut-on faire apprendre ? qu'est-ce qui est effectivement appris ? –, mais c'est la première qui suscite le plus de débats, ce d'autant que les enseignants sont attachés au patrimoine culturel à transmettre, parfois ambitieux. Or l'évaluation porte sur le « réellement » acquis par les élèves. Il y a là un écart incontestable ! Par ailleurs, la compétence est évacuée par la note, qui permet de classer et hiérarchiser les élèves, mais opacifie ce qu'ils savent vraiment.

**Il est souvent question d'évaluer pour certifier un niveau atteint, plutôt que d'évaluer une progression ou de permettre un feedback. Est-ce l'examen terminal qui induit cela ?**

• **A.F.** : La mise en place des cycles devrait limiter recours systématique au contrôle et évaluation sommative<sup>1</sup>. Il est néanmoins certain que la forme du brevet contribue à influencer les pratiques en fournissant des modèles d'évaluation.

• **O.R.** : C'est finalement un problème politique. Ailleurs, on prépare la jeunesse à la vie en société : l'objectif premier de l'école obligatoire est la socialisation, l'éducation à la citoyenneté et le bien-être, un « tri plus social » se faisant au moment d'accéder à l'université. En France, le tri est patent et bloque l'avancée réelle de l'évaluation formative<sup>2</sup>. Dès les premières années, on est obsédé par la compétition en vue des études supérieures. Il s'agit dès lors moins de former les futurs adultes que de répartir les jeunes entre les filières qui reproduisent la hiérarchie sociale. Ceci explique l'atta-

chement général à la notation, instrument excellent pour classer et répartir, mais très mauvais outil pour la formation.

**En quoi les expériences de « classes sans notes » peuvent apporter quelque chose aux enseignants qui adoptent l'approche par compétences ?**

• **O.R.** : Ces « classes sans notes » obligent à penser différemment, à se demander ce qui est essentiel, ce qu'on veut vraiment faire apprendre aux élèves. De plus, elles créent du collectif et mettent à nu les enjeux de contenus.

• **A.F.** : Dans ces classes, il existe davantage d'échanges et de travail avec les élèves, et ce cadre favorise leur autoévaluation. Difficile à mettre en œuvre en solitaire, la « classe sans notes » devient plus intéressante, pour tous, dès que la démarche implique une équipe. C'est le cas, dans certains collèges de l'académie de Lyon, de la totalité des classes de 6<sup>e</sup> par exemple.

**Y a-t-il des résultats de recherches suffisamment solides pour aider les enseignants à franchir le Rubicon ?**

• **A.F.** : Les enseignants attendent parfois des recettes, mais c'est plus compliqué que cela. Il faut que les transformations deviennent systémiques, car la théorie de la « tache d'huile » ne fonctionne pas. Pour que des modifications soient efficaces, il faut plutôt une approche globale : des résultats de recherche, des ressources locales, une validation de la hiérarchie, une organisation en réseau et du temps.

• **O.R.** : Ce que dit la recherche, c'est que les objectifs doivent être très clairs. L'explicitation doit aller jusqu'au cœur de l'évaluation. Il faut faire donc se concentrer sur ce que l'on attend vraiment des élèves et donner des pistes opérationnelles.

Voir également <http://ife.ens-lyon.fr/vst/DA/ListeDossiers.php>

<sup>1</sup> Évaluation en fin d'apprentissage des acquis (connaissances et/ou compétences).

<sup>2</sup> Évaluation en cours d'apprentissage.



Faire évoluer les relations entre professeurs et élèves

# Le gout de l'expérimentation

Par Guillaume Touzé

Neo Alta est une structure expérimentale, déployée dans trois classes du collège Anatole-France de Clayes-sous-Bois (Yvelines), qui vise tout à la fois à faire évoluer les relations entre professeurs et élèves, et à construire une autre relation aux savoirs.

Pour concrétiser ce projet ambitieux, plusieurs actions ont été mises en œuvre, à savoir des temps d'accueil spécifiques (le matin), des temps de métacognition (le soir), un tutorat en groupe et... les LABO. Derrière cet acronyme se cachent des ateliers interdisciplinaires qui ambitionnent donc de créer des liens entre les disciplines, mais aussi entre les élèves, au moyen d'activités suivant des buts définis par les professeurs seuls, ou avec les élèves, et en intégrant une ouverture vers l'extérieur (visites, contacts, réseaux...).

De l'aveu même de Caroline Rousseau, une des initiatrices du projet, ce qui prime avant tout, ce sont les productions des élèves, organisés en groupes très autonomes, où les prises d'initiative et la créativité sont encouragées. Du fait du fonctionnement de ces groupes et des thèmes choisis, l'interdisciplinarité en découle presque naturellement... et le travail collectif des enseignants est essentiel. Et si, comme elle le rappelle, « chaque professeur qui co-intervient a ses "exigences disciplinaires" », une large place est égale-

ment offerte au professeur-documentaliste qui a la réelle opportunité de travailler sur les compétences info-documentaires que doivent acquérir les élèves, compétences qui, en d'autres lieux, sont encore trop souvent négligées par des enseignants qui rechignent à envoyer leurs élèves travailler au CDI... Ce projet s'appuie sur un travail d'équipe, ainsi que le rappelle Caroline Rousseau qui tient à citer deux de ses collègues, Annie Di Martino et Dominique Droniou, avec qui elle travaille depuis longtemps.

## ET PAS DE NOTATION...

Autre caractéristique – et pas des moindres – de ce projet, les productions des élèves ne sont pas notées. Elles font par contre l'objet d'une évaluation sous la forme d'un bilan des apprentissages : qu'avons-nous produit ? Qu'avons-nous appris ? Qu'avons-nous appris à faire ? Quelles ont été les difficultés ? Comment les avons-nous surmontées ? Qu'est-ce qui nous a le plus plu et pourquoi ? Outre ce bilan des apprentissages, le fonctionnement du groupe lui-même est évalué par ses participants. Enfin, la présentation aux familles et au reste de l'établissement du travail réalisé, à l'occasion d'une soirée Neo Alta, est là encore l'occasion de vérifier que les nombreuses compétences travaillées ont été bel et bien acquises...

Voir également : <http://urlz.fr/2u6C>



## Voyage au pays des semaines interdisciplinaires

### Lors d'une formation syndicale en 2014

dans la Loire, sur l'évaluation par compétence, un projet interdisciplinaire mené au collège Jean Rostand (collège Éclair à l'époque) a été présenté par la conseillère principale d'éducation.

Pour les initiateurs du projet, il s'agissait de donner du sens à des apprentissages jusque-là parcellaires et éclatés, de proposer la rencontre de toutes les matières, pendant une semaine, sur un même sujet, et de favoriser l'autonomie des élèves.

Le principe est qu'autour d'une problématique commune, définie *a priori* par l'équipe pédagogique (du fait de la contrainte des contenus pédagogiques), les disciplines coopèrent et interagissent sur un projet commun (par exemple le thème de l'eau). Le travail a aussi pour but de construire des compétences identifiées du socle commun.

La mise en œuvre consiste à répartir tous les élèves du collège en groupes inter-niveaux de huit élèves, chacun de ces groupes étant suivi par un adulte tuteur doté d'outils de suivi commun (fiche de suivi des groupes, grilles d'évaluation des productions). Pendant les deux premiers jours, les groupes d'élèves abordent divers ateliers autour du même thème, animés par des enseignants, mais aussi des partenaires extérieurs, et ils doivent pour la fin de la semaine constituer un dossier et préparer la présentation collective de leur travail (dossier, carnet, mise en scène...). L'évaluation de cette activité a permis de repérer des effets positifs sur les élèves (diminution du taux d'absentéisme, implication forte des élèves les plus fragiles). L'équipe du collège a mis en ligne un « kit de démarrage » pour les collègues qui souhaiteraient se lancer dans l'aventure ! À télécharger d'urgence pour une réflexion sur les EPI :

<http://jean-rostand-cybercollège42.fr/projets-en-cours/semaines-interdisciplinaires>



## Focus sur des collèges qui expérimentent la réforme

**Principaux de collèges situés dans l'académie de Toulouse et militants du Sgen-CFDT, Annette Simonot et José Jorge ont anticipé la mise en œuvre de la réforme dans leurs établissements respectifs.**



Annette Simonot



José Jorge

Propos recueillis par Claudie Paillette

### Quelles sont les caractéristiques de vos établissements ?

• **Annette Simonot** : Le collège Saint-Exupéry à Comdom (Gers) compte 430 élèves, sans section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) ni unité pédagogique d'intégration (Upi), avec une grande hétérogénéité sociale et 40 % d'élèves vivant dans des familles de professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) défavorisées. C'est un collège où il fait bon vivre, avec une équipe enseignante stable et volontaire.

• **José Jorge** : Le collège Olympe de Gouges à Montauban (Tarn) accueille 960 élèves (il s'agit d'un des trois plus gros collèges de l'académie), dont 49 % issus de PCS défavorisées. C'est un des deux collèges REP, et dans le réseau école, il travaille avec cinq écoles en REP. Coexistent plus d'une vingtaine de nationalités. Son équipe de quatre-vingt professeurs est très stable.

### Pourquoi et comment avoir engagé le collège dans cette expérimentation ?

• **A. S.** : Au départ, nous avons expérimenté la mise en place de l'option

Découverte professionnelle de trois heures (DP3) auprès de tous les élèves, avec une implication importante des professeurs d'histoire-géo et d'anglais, ce qui par ailleurs avait permis de stabiliser certains collègues dans le collège en leur évitant ainsi d'aller compléter leur service dans un autre établissement.

Au moment des discussions sur la réforme du collège, j'ai proposé que l'on se lance dans ce qui était un EPI avant la lettre et le projet a été accepté, notamment parce qu'il s'étalait sur plusieurs années et que d'autres collègues étaient volontaires. Et puis, lorsque la rectrice a demandé quels établissements souhaitaient être pionniers, nous nous sommes inscrits dans la démarche. Si quelques enseignants étaient contre, beaucoup étaient intéressés par l'idée d'un travail différent en interdisciplinarité.

• **J. J.** : Le collège était déjà innovant dans les pratiques prônées par la réforme (en particulier l'interdisciplinarité), nous avons déjà été expérimentaux (« dernier mot aux familles », dispositif D'coll), et notre conseil école-collège fonctionne bien. Les équipes ont été partantes après une réflexion en conseil pédagogique et un débat au conseil d'administration. La décision a été prise à la

quasi-unanimité. Il faut dire que nous avons aussi eu l'appui de la FCPE locale, qui a un avis positif sur la réforme du collège. Les professeurs engagés dans l'expérimentation cette année sont volontaires.

### Quels éléments de la réforme testez-vous ?

• **A. S.** : Officiellement, nous testons les EPI, avec la mise en œuvre, en troisième, d'un EPI dans la continuité de l'option DP3, et d'un autre sur la « fabrique du citoyen au collège ». Concrètement, les quatre classes de 4<sup>e</sup> sont en barrette avec six enseignants dont le professeur-documentaliste. Chaque EPI, d'une heure hebdomadaire, dure neuf semaines. Dans le cadre de l'EPI « Fabrique du citoyen », chaque élève doit interviewer un adulte sur la citoyenneté, puis échanger entre élèves et mutualiser les réponses. Ensuite, chaque élève devra créer un « objet de son choix » (vidéo, affiche...). Chacune des productions alimentera un site Internet construit par d'autres élèves.

L'objectif de l'EPI « découverte des métiers et de l'entreprise » est de créer un événement « journée de l'entreprise au collège » afin de les aider à mieux exploiter leur stage en entreprise. Les élèves doivent réfléchir en amont à ce qu'ils vont faire et rapporter de leur stage. Des professionnels de l'événementiel (professeurs et élèves d'un BTS de communication) vont également les aider à organiser la Journée de l'entreprise au collège.

Au bout du compte, les deux EPI visent à créer du collectif à partir de leur production individuelle, et à placer les enseignants dans une relation différente : aide et accompagnement, et mise à disposition de ressources en fonction des besoins. L'ensemble des projets sera piloté par un travail en technologie avec un logiciel de



planification. Et, au-delà de l'EPI, les professeurs d'espagnol vont aussi travailler sur ces thèmes dans leur cours.

❶ J. J. : Nous testons également les EPI : dix expérimentations réparties sur les trois niveaux, qui concernent toutes les disciplines. Nous nous sommes appuyés sur des pratiques ou des projets préexistants que nous avons structurés et formalisés dans le cadre EPI pour proposer des choix clairs aux élèves. Il s'agira aussi d'évaluer le travail de l'année. Une des difficultés a tout de même été de le faire dans le cadre des programmes existants, qui ne sont pas forcément adaptés à la démarche. Il nous faudra évaluer ce que nous avons fait cette année pour l'adapter aux nouveaux programmes.

#### Et avec quelles réactions ?

❶ A. S. : Les profs ont été volontaires, même si une a été un peu contrainte par l'organisation de son service, l'alternative étant de faire deux heures dans un autre établissement. Les élèves eux-mêmes ont été un peu abasourdis, mais très rapidement accrochés par la démarche. L'ensemble a été voté au CA avec un vote contre et deux abstentions.

❶ J. J. : Les personnels ont adhéré à la démarche, mais il est vrai qu'ils doivent être acteurs, sinon cela ne peut fonctionner. Et puis il faut « lâcher du lest » sur la question des temps de formation et qu'il y ait une véritable concertation dans les établissements : on ne fera pas la réforme contre les personnels. Participer à l'expérimentation nous permet aussi de prendre le temps de mise en œuvre, parce que le timing est très contraint, notamment pour ceux qui mettront en œuvre la réforme en 2016 sans expérimentation préalable. Enfin, il y aura certainement des ajustements à faire en fonction des différents retours d'expérience des autres établissements.

Voir également :

<http://saint-exupery-condom.entmip.fr/> et <http://olympie-de-gouges.entmip.fr/> : les espaces numériques de travail (ENT) des collèges Saint-Exupéry de Condom et Olympe de Gouges de Montauban. <http://www.ac-toulouse.fr/cid93357/plan-academique-de-formation-preparant-la-reforme-du-college.html> : présentation de la formation dans l'académie de Toulouse.

## Une formation en académie centrée sur l'organisation de formations locales

Pierre-Marie Milone, principal de collège dans l'académie de Toulouse, fait partie des quatre-vingts membres du groupe qui élabore les outils de formation accompagnant la réforme du collège.

Un premier groupe, constitué de personnels de direction, d'inspection et de professeurs chargés de missions – en formation, à la cellule académique « recherche et développement en innovation et en expérimentation » (ou CARDIE)... – a travaillé pendant trois jours afin de réfléchir à la manière optimale de mettre en œuvre la réforme et d'élaborer le processus et les outils de formation.

Cette formation est conçue en trois temps.

Tout d'abord, d'octobre à décembre, chaque établissement élabore son propre plan de formation sous la forme de six demi-journées de formation d'initiative locale (FIL) qui doivent être mises en œuvre avant fin février. Cette première étape fonctionne en cercles concentriques : trois jours en octobre sur temps scolaire (formation au niveau des bassins de 500 personnels de direction, IA-IPR et professeurs référents volontaires), trois jours en novembre (pour 1 000 personnels membres des conseils pédagogiques, de quatre à six par établissement).

Ensuite, en décembre, chaque établissement propose l'organisation de sa FIL qui a pour objectif, au sein de l'établissement, de travailler sur le projet pédagogique de l'établissement en organisant des groupes thématiques (EPI, AP...), les personnels formés en novembre devenant des personnes ressources dans leur établissement. C'est à ce moment que les besoins en ressources extérieures sont définis.

Enfin, à partir de mars, les formations disciplinaires sont organisées au niveau des bassins.

## Réforme du collège

# Fausses querelles et vrai clivage

Par Frédéric Sève

Dans l'enseignement secondaire, chaque réforme est l'occasion de rejouer la bataille opposant « pédagoges » et « défenseurs des disciplines ». Aux premiers, on attribue le rôle de « bricoleurs inconscients » qui mettent en péril la valeur des enseignements et la culture nationale, quand les autres se drapent dans les habits de protecteurs des humanités, des langues vivantes, et de la rigueur académique. Et comme en France nous adorons rejouer la querelle des anciens et des modernes, il se trouve toujours quelque intellectuel pour alimenter la dispute et lui donner un vernis culturel. Le problème est que cette façon de poser le débat ne sert qu'à occulter le véritable enjeu de la réforme du collège, et le vrai clivage politique qui sépare les uns des autres.

L'enjeu de la réforme du collège, comme de toute réforme scolaire, ne réside pas dans l'énoncé de ce qu'on prétend enseigner, mais dans la réalité de ce qui est réellement acquis par les élèves. L'École doit abandonner sa culture de l'indicateur chiffré : ce n'est pas le nombre des items d'un programme scolaire, ni le volume des horaires disciplinaires qui font la qualité de l'enseignement. La qualité de la relation pédagogique, voilà ce qu'il faut « mettre au centre », et cela suppose de donner le maximum de marges de manœuvre aux équipes éducatives. Celles-ci disposent



en effet de la connaissance des élèves et de leur milieu, ainsi que du meilleur savoir-faire pour concevoir et choisir les innovations pertinentes. Le choix que soutient le Sgen-CFDT, c'est donc de mettre l'organisation de la scolarité au service du projet éducatif, et non l'inverse. C'est aussi de donner aux équipes éducatives la capacité de déterminer l'organisation des enseignements et de choisir les contenus. C'est enfin de déterminer collectivement la politique éducative menée dans leur établissement, dans des instances

(conseil d'administration et conseil pédagogique) renouvelées pour être enfin réellement collégiales et démocratiques. Une mutation qui n'est encore qu'initiée, parce qu'elle demande un changement réel de la culture de l'institution scolaire.

Mais le débat sur la réforme du collège recèle aussi un vrai clivage politique. À côté de ceux qui fustigent des innovations pédagogiques, les tenants de la réaction scolaire la plus brutale sont à la manœuvre. Ce qu'ils proposent est bien d'abandonner l'ambition du collège unique pour revenir à un collège ségrégatif, qui distingue les élèves « méritants » à qui on donne toujours plus de moyens, de ceux qui doivent borner leurs espérances parce que leur milieu social d'origine n'est pas « porteur ». Veut-on multiplier les options à l'accès toujours socialement différencié, ou bien accroître les moyens offerts à tous ? Veut-on un enseignement uniforme parce que conçu pour un élève idéal, qui ressemble toujours beaucoup à l'élève issu des milieux favorisés, ou diversifié parce qu'adapté aux élèves réels, ceux que la République nous demande de former et d'éduquer ? Veut-on suivre une logique de tri en se contentant d'une obligation de moyens, ou une logique de formation en s'imposant une obligation de résultat ? Comme souvent, savoir poser les bonnes questions, c'est aussi savoir y répondre.

## Enfin un vrai rôle pour les instances

Pour la première fois dans l'histoire du collège, le conseil pédagogique se voit confier un vrai rôle de réflexion et de conception relatif à l'organisation et aux choix pédagogiques collectifs. Le conseil d'administration est lui aussi doté d'un rôle fondamental et inédit, puisque c'est lui qui valide les choix concernant le programme pédagogique spécifique de l'établissement et l'utilisation des marges horaires dans la dotation globale horaire (DGH).

Quant aux conseils d'enseignement, avec la réforme du collège, ils ne pourront plus fonctionner en unités autonomes, isolés les uns des autres, mais devront s'inscrire dans la mise en œuvre, au niveau des disciplines, de décisions cohérentes et collectives prises au niveau de l'établissement.

Là aussi, il s'agit d'un vrai changement de paradigme, tant les décisions prises par un établissement relevaient jusque-là d'applications locales de décisions nationales et non de véritables choix autonomes. Le conseil d'administration ne pourra donc plus être considéré comme la chambre d'enregistrement de décisions prises ailleurs.

Derrière les débats sur la réforme du collège se dissimulaient sans doute des considérations plus contestables relatives au fonctionnement même des établissements. Après tout, le terrain syndical est facile à agiter lorsque les revendications sont portées au niveau national, mais l'action syndicale au niveau local exige, elle, un tout autre travail, incompatible avec le syndicalisme de posture.

Parce que les instances de l'établissement doivent jouer leur rôle, le Sgen-CFDT propose un guide pratique qui rappelle quels doivent être leur composition et leur rôle, guide que vous trouverez en ligne sur le site fédéral : <http://urlz.fr/2u6v>

## C'est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?



- 32... 33... c'est bon ils sont tous là... Et entiers.

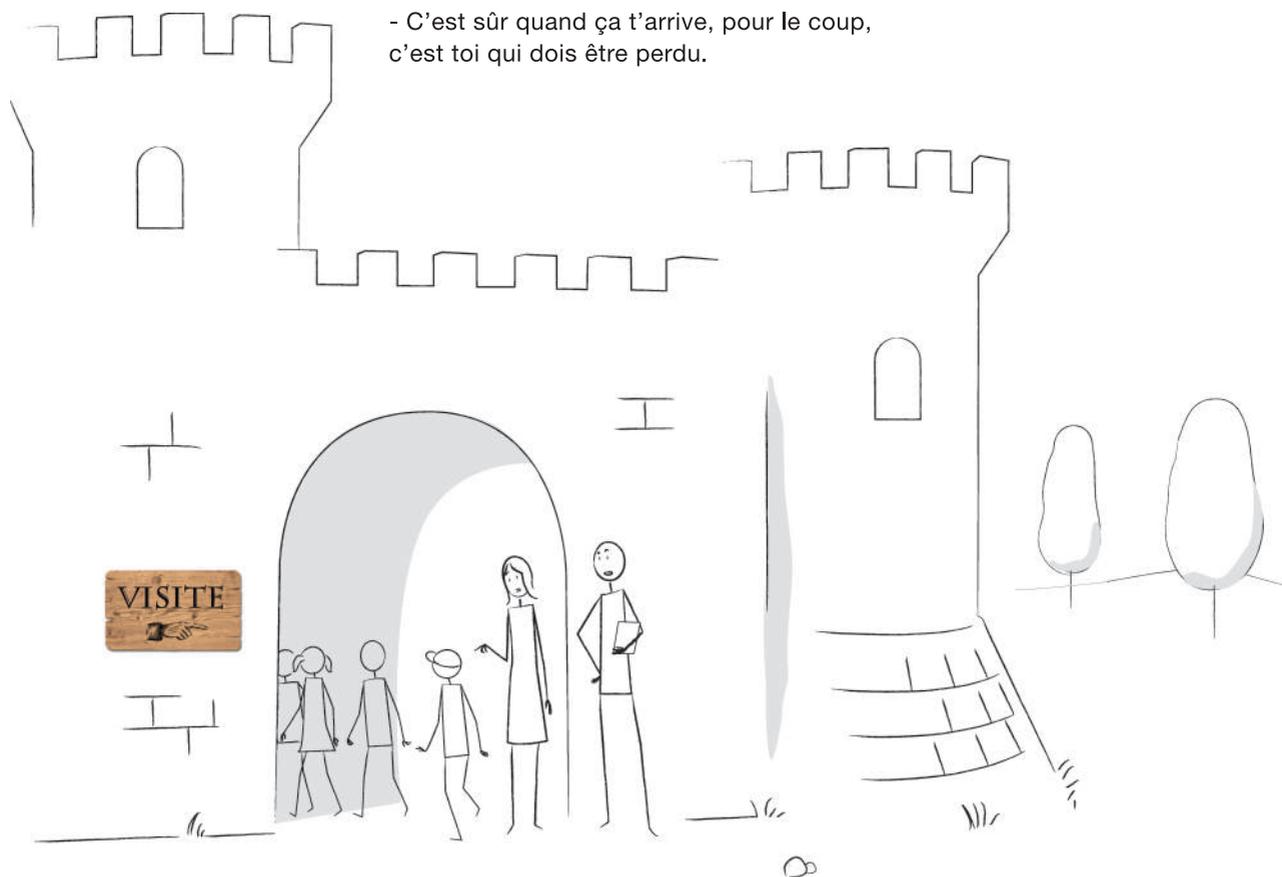
- J'ai un collègue qui en a perdu un une fois...

Ils l'ont retrouvé mais je te dis pas, les parents ont porté plainte.  
Là, t'es content d'être à la MAIF.

- Pourquoi ?

- Ben, ils connaissent bien notre quotidien et dans ce genre de cas, ils t'aident. Aussi bien juridiquement que moralement.

- C'est sûr quand ça t'arrive, pour le coup, c'est toi qui dois être perdu.



Offre Métiers de l'Éducation : **39€** par an.

L'offre Métiers de l'Éducation couvre vos risques professionnels. Elle garantit vos responsabilités, vos droits, vos dommages corporels en cas d'agression, d'accident, de mise en cause. Vous bénéficiez en plus du soutien de proximité de notre partenaire, les **Autonomes de Solidarité Laïques**.  
Pour plus d'informations : [maif.fr/offreeducation](http://maif.fr/offreeducation). **On a tout à gagner à se faire confiance.**



assureur militant

© Sgen-CFDT Pays de Loire



Avec 34,5 % des voix obtenues aux élections de 2013, la CFDT constitue la première force syndicale des Pays de la Loire, une réussite qui resserre encore les liens déjà très forts entretenus avec l'Interpro.

De la même façon, on ne peut que se réjouir du succès croissant du Sgen-CFDT. Sur le plan de l'adhésion tout d'abord, puisque le nombre d'adhérents n'a cessé d'augmenter depuis 5 ans, dépassant aujourd'hui les 1 500 (parmi lesquels plus d'une centaine de stagiaires). Mais en ce qui concerne la représentativité également, le Sgen-CFDT étant devenu la première organisation syndicale à l'université de Nantes...

Indéniablement, les Pays de la Loire constituent un enjeu syndical d'importance, ne serait-ce que parce que Nantes est la sixième académie nationale en nombre d'électeurs. Ils sont 42 000 au comité technique académique (CTA) et plus de 10 000 dans le Supérieur, les Crous et l'enseignement agricole.

## BEAUCOUP D'ÉVOLUTION DANS L'ÉQUIPE...

Il est donc crucial que les tuilages soient parfaitement organisés lors des passations de flambeaux – même si les retraités conservent toute leur place dans l'équipe (sans plus occuper de fonction politique).

Hasard du calendrier, 2015 constitue une

année charnière. Tout d'abord, Éric Malo, le secrétaire général, passe la main après huit ans à ce poste (et un cumul de vingt ans de décharge). Il démissionne également de ses autres mandats (dont le conseil fédéral) pour rejoindre la commission exécutive de l'Uri-CFDT-Pays de Loire. Michel Faucou, quant à lui trésorier et responsable du développement, prend sa retraite professionnelle et quitte son mandat de secrétaire fédéral en charge du développement, mais continuera donc à s'impliquer dans l'équipe ligérienne pour assurer le tuilage de la trésorerie. Enfin, Jacques Leplat, qui a entre autres casquettes celles de responsable de la communication et de secrétaire de Loire-Atlantique, prend lui aussi sa retraite professionnelle, mais demeurera investi le temps de transmettre les dossiers.

## RIGUEUR DU TUILAGE

Fort heureusement, ces nombreux changements sont préparés avec rigueur. Secrétaire général entrant, secrétaire général sortant et militant en charge du secteur se rencontrent à plusieurs reprises pour, à chaque fois, répondre à deux questions : « Que vois-tu à changer ? » et « Comment vois-tu la suite ? ». Les deux secrétaires généraux proposent alors, d'une rencontre à l'autre, des lignes d'évolution possible des responsabilités, proposent des pistes et demeurent attentifs aux idées des uns et des autres – tout en s'astreignant à maintenir l'équilibre difficile entre souplesse et rigidité dans l'organisation (fiche de poste, durée de mandats...). Lorsque la copie est jugée suffisamment « mure », celle-ci fait l'objet de deux réunions plénières pour ajuster les évolutions.

### Les équipes

- **Secrétaire général** : Gwénaél Le Guével
- **Secrétaire général adjoint** : Thierry Montfort
- **Trésorier** : Nicolas Ouary
- **Secrétaire de la structure 44** : Aurélie Boucher
- **Dossier communication** : Cécile Brisset

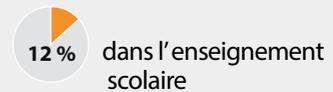


# PAYS DE LOIRE



## Suite aux élections de décembre 2014

► Le Sgen-CFDT représente...



► Plus de 80 militants défendent les idées du Sgen-CFDT des Pays de Loire en tant qu'élus ou représentants désignés par le syndicat.

- 14 militants siègent en **CTA** et dans les **CTSD** de chacun des 5 départements de l'académie.
- 30 sont élus ou suppléants en commissions paritaires (**CAPA** ou **CAPD**) pour les certifiés, agrégés, PLP, CPE, EDEN, PE 44, CIO, non-titulaires.
- 8 siègent dans les **CHSCT**.
- 30 dans les différentes instances des **3 universités régionales**.
- 6 militants représentent le Sgen-CFDT aux **Crous**, mais aussi dans l'**enseignement agricole**.

Contractuels

# Encore de la précarité, mais...

Par Jean-Luc Evrard

Si la CFDT a obtenu un protocole de résorption de la précarité en 2011 (loi Sauvadet), et récemment sa prolongation jusqu'en 2018 pour les recrutements réservés (examens professionnels et concours réservés avec un dossier VAE), les effectifs de contractuels enseignants dans le second degré ne faiblissent pas.

En 2013, même si les concours réservés ont bénéficié à 2 483 lauréats, le nombre d'enseignants non titulaires restait identique... Pour autant, analyser la précarité sous le seul angle du nombre de contractuels est trompeur.

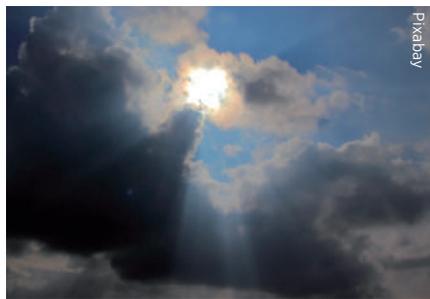
En effet, grâce à la CFDT, l'accès en CDI après six ans est acté, avec des conditions plus souples concernant la possible interruption d'activité entre deux contrats.

Être en CDI ne garantit évidemment pas une « place au soleil », mais constitue tout de même un statut qui, entre autres, permet

de... dialoguer avec sa banque et de ne plus angoisser dans l'attente d'un poste. Le Sgen-CFDT a également obtenu la fin des vacances, qui étaient la forme de précarité la plus révoltante (200 heures par an au maximum) et la signature de contrats ne prenant fin que le 31 août pour les remplacements à l'année.

## LE RÔLE ESSENTIEL DES CCP

Certes, on constate une dégradation des contrats des collègues en CDD, avec des quotités réduites (postes incomplets avec salaires amputés). Mais, pour être juste, les collègues sont moins malmenés au moment des affectations dès lors que les commissions consultatives paritaires (CCP) fonctionnent - c'est pour cela que le Sgen-CFDT revendique un renforcement des compétences des CCP et, de manière générale, des espaces de dialogue social... Vos élus mettent tout en œuvre pour rationaliser et humaniser les affectations (même si cela génère, en contrepartie, le partage des postes sur plusieurs établissements). Quant aux rémunérations, si le principe d'une grille de salaire nationale de référence n'a pas été acté, le Sgen-CFDT a tout de même obtenu une réévaluation de la rémunération tous les trois ans, la réduction à deux du nombre de catégories, avec un encadrement plus strict des conditions de recrutement. Si au final tout est loin d'être réglé, il n'en demeure pas moins que la CFDT a obtenu une réduction de la précarité.

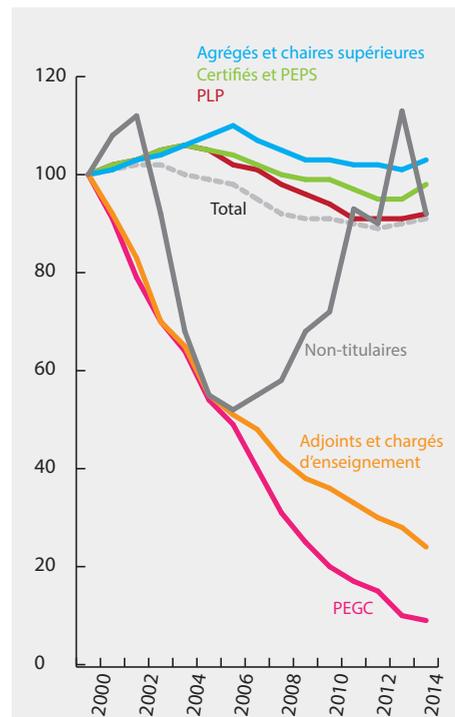


## Le Rifseep

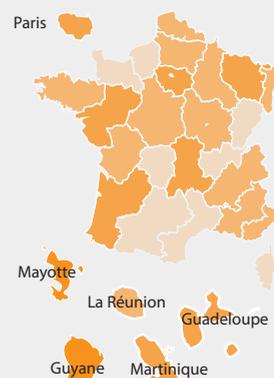
Les discussions se poursuivent. La circulaire de la filière administrative est sur le point d'être publiée. Des éléments de cadrage importants ont été obtenus : un bilan de la mise en œuvre figurera à l'ordre du jour des comités techniques ; en cas de changement de poste, la circulaire prévoit dans la plupart des situations une augmentation de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

(IFSE) ; le versement d'un complément indemnitaire annuel est possible. Pour la filière sociale, un groupe de travail a eu lieu le 15 septembre. Le Sgen-CFDT a demandé des critères de classement clairs ainsi qu'une augmentation des minimums ministériels au regard de ceux proposés pour la filière administrative. Pour les médecins, le contexte est plus complexe car la mise en place du Rifseep s'articule avec la revalorisation négociée à la suite des groupes de

travail sur les métiers. Lors du groupe de travail qui a eu lieu le 18 septembre, le Sgen-CFDT et le Snamspen ont réclamé des planchers ministériels en accord avec la revalorisation en cours. Il est maintenant primordial de décliner ces circulaires dans chaque académie en veillant à rendre opérationnelles toutes les dispositions offertes par les textes nationaux. Les équipes Sgen-CFDT s'y emploient. N'hésitez pas à les solliciter.



Évolution du nombre d'enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public (indice 100 en 2000).



10,4 à 31,7 %	5 à 6,9 %
7 à 10,4 %	3,8 à 4,9 %

Part des non-titulaires en 2014-2015 (en %) parmi les enseignants du 2<sup>nd</sup> degré public.

Sources : Repères et références statistiques, MEN, 2015.

# MARIE-CHRISTINE BLANDIN

Propos recueillis par Dominique Bruneau

Membre du Conseil supérieur des programmes, la sénatrice Marie-Christine Blandin a bien voulu nous éclairer sur le travail fourni et la méthode suivie pour parvenir à la conception des nouveaux programmes qui seront bientôt rendus publics.



© M.-C. Blandin

## Comment avez-vous fait pour articuler socle commun et programmes ?

Le socle d'avant la refondation de l'École était déroutant parce que déconnecté des programmes. Le livret de compétences qui l'accompagnait brouillait le caractère normalement constructif de l'évaluation, et surchargeait administrativement la tâche des enseignants, tout en inquiétant les parents. Le nouveau socle, qui marie connaissances et compétences, et qui construit une culture à partager, est un véritable outil démocratique. Il fixe la mission de l'école obligatoire, son sens, ses priorités et ses engagements. Les programmes sont la déclinaison par cycle du contenu du socle, avec des éclairages sur la contribution de chaque discipline enseignée. Tandis que le socle permet de lier les disciplines, les programmes servent à ce que les « domaines » (les langages, apprendre à apprendre, la formation de la personne et du citoyen, la nature

et les techniques, comment l'humanité raconte et façonne le monde) soient régulièrement abordés et traités par chaque pédagogue, et progressivement acquis par les élèves.

## Avez-vous eu des difficultés pour lier connaissances et compétences ?

Durant les débats sur la loi de refondation, les « clans » qui se sont exprimés contre l'utilisation du mot « compétences » étaient guidés par leur farouche opposition à l'idéologie de « la course à l'employabilité » que recouvrait ce terme dans certains textes européens. Sans méconnaître le contexte de toute sémantique, il aurait été stupide de rejeter l'acception pédagogique de cette notion. Tout comme il serait ridicule d'imaginer que les « connaissances » sont inutiles à la structuration d'un esprit, ou de penser que la connaissance existerait et vaudrait en dehors des contextes dans lesquels elle est apparue (histoire des sciences) et dans lesquels elle a pu être investie. Le Conseil supérieur des programmes (CSP) a proposé que le mot « culture » couronne les mots « connaissances » et « compétences », car c'est bien par l'usage que je fais des connaissances, par ce que j'en retiens et m'approprie afin d'être au monde, de pouvoir agir et exercer des compétences, que je m'inscris activement dans une culture donnée. Voilà la perspective adoptée dès la Charte.

## Comment avez-vous géré les liens entre le CSP, qui représente l'intérêt général, et les différents experts (universitaires, inspecteurs généraux) que vous avez auditionnés, qui eux représentent davantage des intérêts particuliers ?

Il y a eu clairement des difficultés à définir l'expertise. Avant même de pouvoir en délimiter les contours, nous avons été contraints de recourir aux groupes d'élaboration des projets de programmes (GEPP). Il y a pourtant de multiples expertises : celles de l'enseignant de terrain, du spécialiste de tel champ de savoir expert, du spécialiste du travail sur les curricula, de l'inspecteur ayant une vue précise de l'état de la discipline... Rien ne se vaut, mais tout est nécessaire. Et je n'oublie pas l'expertise d'usage des syndicats, éclairée de vécus au plus

près du terrain, mais aussi chargée de préoccupations professionnelles relatives aux statuts, horaires et conditions de travail, qui doivent s'entendre, mais ne doivent pas l'emporter sur l'intérêt des enfants : l'attachement quasi identitaire aux disciplines a tenté de peser sur certaines évolutions vers des coopérations accrues.

## IL Y A EU CLAIREMENT DES DIFFICULTÉS À DÉFINIR L'EXPERTISE...

Enfin est apparu, particulièrement au sujet de l'histoire et aussi des lettres anciennes, un bruit médiatique inévitable où se mêlaient procès d'intention, amertume des déboutés du « casting CSP » et réelles interpellations sur des choix discutables. Un colloque s'avéra nécessaire pour permettre à chacun de s'exprimer afin de recueillir les bonnes suggestions. La question est de savoir si la puissance des invectives n'a pas renvoyé trop en arrière le balancier de l'histoire enseignée aux enfants du XXI<sup>e</sup> siècle. D'autres « experts », par exemple les climatologues, ont parlé de l'École dans la presse... sans même savoir que le CSP existait. La composition bien plus originale du CSP lui-même (politiques, représentants de la société civile, et généralistes) ne s'est pas reflétée dans la composition des groupes techniques mis au travail pour nous épauler. C'était pourtant là que résidait le changement : qu'est-ce que des non-spécialistes ont à dire ?

### • Cela n'a-t-il pas été trop difficile de trancher entre les réactions critiques des enseignants sur le terrain et les avis des experts ?

Ce qui a été difficile, c'est la confusion qui, du fait d'un calendrier commun, s'est installée entre la réforme du collège (produite par le seul ministère) et les programmes (produits par le CSP). Les experts des GEPP ont fourni un travail considérable, qui a été notre matière première, mais qui a

nécessairement évolué en englobant d'autres points de vue, nos propres convictions et aussi des impératifs tels que la faisabilité, la cohérence interdisciplinaire, la lisibilité pour les parents. Les choix du CSP n'ont néanmoins pas été homogènes car, dans chaque discipline, interagissaient différemment l'avis des professionnels, celui des experts issus de l'université et de la recherche, celui des inspections générales et celui des « faiseurs d'opinion » plus ou moins inféodés à des choix politiques. Il a tenté l'équilibre de façon variable selon les disciplines : les programmes d'histoire ont surtout cherché à échapper aux polémiques sur l'histoire et l'identité nationale, mais au prix d'une surcharge du programme. Aussi, aux équipes d'enseignants de faire des choix de pondération selon les thèmes. Dans le conflit qui a opposé l'inspection générale aux professeurs d'éducation physique et sportive, le CSP a été séduit par les seconds, sans toutefois nier la première. En technologie, les programmes des cycles 2 et 3 se sont éloignés de l'avis des experts qui a davantage été suivi pour le cycle 4. En français, le choix du perfectionnement des activités langagières a obligé à donner des gages à ceux qui fantasmaient sur un prétendu renoncement du CSP à la littérature. Sagesse et science des compromis, avec plus ou moins de bonheur, ont orienté le travail du CSP vers une préoccupation centrale : faire progresser tous les élèves, et pas seulement une fraction d'entre eux, dans une École bienveillante et exigeante. Cette nouvelle École demande des respirations : du temps pour la formation des enseignants et leur concertation, du temps pour le travail collaboratif des enfants, des effectifs moins lourds, la confiance de la société et des tutelles dans le monde enseignant.

Retrouvez l'intégralité de cet entretien sur notre site [www.sgen.cfdt.fr](http://www.sgen.cfdt.fr)

## PARCOURS

**De formation, enseignante en sciences et vie de la Terre, Marie-Christine Blandin, sénatrice du Nord, est une élue écologiste.**

### 2011-2014

Présidente de la commission de la culture, de l'éducation et de la communication au Sénat.

### 2013

Nommée membre du Conseil supérieur des programmes.

### DEPUIS 2001

Sénatrice du département du Nord (élue en 2001, puis en 2011).

### 1992-1998

Présidente de la région Nord-Pas-de-Calais.

## LE CONSEIL SUPÉRIEUR DES PROGRAMMES Petit historique

### INSTITUÉ PAR LA LOI

d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République, le Conseil supérieur des programmes (CSP) est composé d'universitaires, de chercheurs, de spécialistes du système éducatif et de représentants élus de la Nation et de la société civile. Il a pour mission de donner des avis et de formuler des propositions, soit sur sollicitation de la ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, soit en se saisissant d'une question qui relève directement de ses compétences.

Retrouvez sur le site du ministère de l'Éducation nationale :

- une infographie sur la fabrique des programmes ;
- la Charte des programmes ;
- la composition des groupes chargés de l'élaboration des projets de programmes

<http://www.education.gouv.fr/pid31771/le-conseil-superieur-des-programmes.html>

### LE SGEN-CFDT A DÉPOSÉ

des amendements concernant principalement la place de l'écrit en LV2 en cycle 2, le rôle du conseil école-collège pour le cycle 3 et a demandé l'introduction de l'éducation aux médias et à l'information dans le cycle 3.



### Le cadencement unique d'échelon dans un grade

**Le projet d'accord** ouvre la possibilité de passer au cadencement unique avec la fin des avancements différenciés. Le changement d'échelon se fera alors au même rythme pour tous, reconnaissant de façon équitable et transparente l'expérience acquise avec l'ancienneté par tous les agents. De plus, cela constituera un levier puissant pour réduire les inégalités de déroulement de carrière entre hommes et femmes. Pour le Sgen-CFDT, la reconnaissance de l'implication professionnelle doit se traduire par des promotions de grade ou de corps (Cf. *Profession Éducation* n° 238).

### Rémunération et traitement

**La rémunération d'un agent public** est constituée par le traitement indiciaire, les indemnités et les éventuelles heures supplémentaires. Le traitement indiciaire est fixé en fonction du grade et de l'échelon. À chaque échelon est aujourd'hui associé un indice brut qui détermine la position de l'agent sur une échelle indiciaire. À chaque indice brut (IB) correspond un indice majoré (IM) permettant le calcul de la rémunération. À terme, pour simplifier, il n'y aura plus que la seule référence à l'IM.

### Des constats partagés

**Organisations syndicales et employeurs publics** s'accordent pour dire que le système actuel manque de transparence et est devenu illisible pour les personnels : les systèmes de rémunérations se sont complexifiés faute d'avoir été rénovés, l'« écrasement des carrières » pèse sur l'attractivité des métiers, les déroulements de carrière sont inadaptés à la durée effective de la vie professionnelle, l'inégalité entre hommes et femmes n'est pas résorbée. Des constats partagés par tous, mais dont seuls les signataires de l'accord ont tiré les conséquences !

## Avenir de la Fonction publique

# L'emploi public au cœur de l'action publique

Par Pierre-Marie Rochard et Pascale Maniez

Pour la CFDT, l'accord « Avenir de la Fonction publique : la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » est un acquis précieux après 18 mois de négociations. Il réaffirme d'abord qu'une Fonction publique forte est indispensable à la conduite d'une action publique de qualité. Mais surtout, il conforte le statut de ses personnels et ouvre des perspectives de revalorisation des carrières.

Dès ses premières phrases, l'accord « Avenir de la Fonction publique » affirme que le statut général des fonctionnaires est un atout pour moderniser l'action publique. Ses principes restent un fondement du pacte républicain. Un préambule essentiel pour la CFDT. L'axe 1 « Renforcer l'unité de la Fonction publique » concrétise ces intentions. La CFDT y a fait valoir ses revendications quant à l'égalité d'accès aux concours et la transparence des

recrutements, la lutte contre les discriminations, le renforcement des mobilités choisies et de l'attractivité des postes sur l'ensemble du territoire. Mais il n'y a pas de renforcement de la Fonction publique sans revalorisation de ses agents. L'axe 2 « Améliorer la politique de rémunération », avec l'acquis d'un rendez-vous salarial annuel sur le point d'indice, est de ce point de vue une satisfaction majeure pour la CFDT. D'autant que l'accord va bien au-delà, avec la mise en œuvre de nouvelles grilles de rémunération revalorisées entre 2016 et 2020. La CFDT a enfin réussi à faire valoir quatre revendications essentielles : privilégier la rémunération indiciaire et donc limiter ou transformer les primes en points d'indice ; assurer l'accès effectif à deux grades au moins au cours de la carrière d'un agent ; appliquer un cadencement unique pour l'avancement d'échelon afin de reconnaître l'expérience de façon équitable ; réformer, simplifier et harmoniser les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle.

### La PPCR, c'est pour qui ?

C'est un accord pour plus de **5 millions** de fonctionnaires.

### C'est quand ?

Des mesures entre **2016 et 2020**.

### C'est combien ?

Un accord qui va coûter 2 milliards d'euros dès 2016 et **5 milliards** en 2020 (source : Cour des comptes).

### C'est quoi ?

Une négociation salariale obligatoire (sur le point d'indice) chaque année dès février 2016. Une revalorisation des grilles A, B et C de 23 € à 180 € bruts par mois. Pour les profs débutants : + 1 600 € nets la première année (13<sup>e</sup> mois).

### Accord majoritaire

**La loi sur la représentativité** (qui s'appuie sur les accords de Bercy de 2008) valorise l'accord contractuel entre partenaires sociaux. La disposition de l'accord majoritaire (validé par des organisations syndicales représentatives ayant obtenu au moins 50 % des suffrages aux élections professionnelles) impose l'application de l'intégralité des dispositions négociées. Dans le cas contraire, l'État n'est engagé juridiquement par aucune disposition et reste libre de légiférer comme bon lui semble. Sur neuf syndicats, six (dont la CFDT) ont validé l'accord « Avenir de la Fonction publique ». Les trois non-signataires (CGT, FO et Sud) représentent 51 %. L'accord est donc réputé minoritaire, mais l'État a finalement pris ses responsabilités et a décidé d'appliquer l'accord.

### Le choix de l'engagement par la négociation

**La CFDT a fortement pesé** au cours des 18 mois de discussion – y compris par un courrier unitaire au Premier ministre en mai 2015 – pour améliorer le texte. Et les progrès obtenus par la négociation sont tangibles : resserrement du calendrier de 2022 à 2020, rendez-vous salarial annuel, gain d'indices pour les entrées et sorties de grille. Le dialogue social a donc fait la preuve de son efficacité.

Au final, l'ensemble constitue des dispositions qui apportent des progrès substantiels, même si certaines dispositions peuvent sembler timorées (attractivité des emplois et des territoires) ou ne pas aller assez vite (nouvelles grilles appliquées sur quatre ans). Pourquoi des organisations syndicales libres et responsables ne sauraient-elles pas le dire aux personnels ?



### Personnels enseignants

## Revalorisation et réforme de l'inspection

Par Frédéric Sève et Pascale Maniez

L'ensemble des textes a des conséquences particulières pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation. Un cadencement unique et une carrière avec deux grades accessibles à tous imposeront une réforme de l'inspection dès cette année. Autant d'évolutions structurelles en phase avec des aspirations profondes des personnels portées par le Sgen-CFDT.

La grille des enseignants serait désormais alignée sur celle des attachés. Pour les certifiés en classe normale, l'indice majoré du début de carrière passera en 2019 de 344 à 390, soit un gain de 190 € brut mensuel. En fin de progression dans ce grade, l'indice majoré passerait seulement de 658 à 673, ce qui ne devrait normalement à terme plus correspondre à une fin de carrière.

Pour les certifiés en hors classe, l'indice majoré du 7<sup>e</sup> échelon passera de l'indice 783 à l'indice 806, soit un gain de 105 € brut par mois. Par ailleurs, un 8<sup>e</sup> échelon serait créé à partir de 2020 à l'indice 821.

Les autres grilles de catégorie A (agrégés, supérieur et recherche) feront l'objet d'une transposition travaillée avec les seuls signataires de l'accord.

## Personnels administratifs et santé-sociaux

L'accord détaille les conditions d'application des revalorisations aux corps et emplois « type » de la filière administrative. À compter de 2016, le rééquilibrage progressif se fera au profit de l'indiciaire.

Le nombre de grades en catégorie C est réduit. Les agents recrutés sans concours auront trois grades au lieu de quatre, ceux recrutés par concours en auront deux au lieu

de trois. Ces nouvelles carrières débiteront à l'indice 332 (330 pour les C recrutés sans concours) au lieu de 323 (321) et culmineront à l'indice 473 au lieu de 462. Les conditions d'avancement de grade et d'échelon seront harmonisées et ne distingueront plus les filières administrative ou technique, ni les versants de la Fonction publique.

Les grilles de la catégorie B sont enfin revalorisées. Elles démarreront à l'indice 343 au lieu de 326, et culmineront à 587 au lieu de 562. Cette revalorisation tant attendue interviendrait dès janvier 2016, avec un transfert indemnitaire de 5 points d'indice majoré (IM), et sera achevée en 2018.

Pour la catégorie A, la suppression d'un

échelon dans les deux premiers grades et cadres d'emplois des attachés d'administration de l'État s'accompagnera d'une revalorisation indiciaire permettant de renforcer l'attractivité et le déroulement de carrière. Ainsi, la première revalorisation de 2017 sera de 4 points d'IM, avec la transformation de 166,60 € de primes en points d'indice (soit 3 points majorés).

Les personnels santé-sociaux bénéficieront de toutes les mesures de revalorisation prévues par l'accord. De plus, les assistants de service social seront enfin reclassés en catégorie A à compter de 2018. Une revendication ancienne de la CFDT se trouve ainsi satisfaite par la négociation.



**Le feu aux facts...**

**Témoignage.** « À l'Espé de Nantes, la rentrée s'est effectuée avec près de 2 000 heures de formation non dispensables faute d'enseignants-formateurs. Les dotations affectées aujourd'hui aux universités ne correspondent plus à leur démographie, et dans ce contexte, les Espé sont directement touchées. C'est pourquoi plus de 200 étudiants, professeurs ou CPE stagiaires, et formateurs se sont rassemblés le 15 septembre devant le rectorat pour dénoncer la dégradation des formations et ont incendié des cartables en carton, symboles d'une formation qui part en fumée. Si le message a été entendu, aucun engagement n'a été donné concernant le recrutement rapide d'enseignants-formateurs supplémentaires. Aussi continuons-nous à solliciter nos responsables académiques et universitaires afin d'obtenir la formation prévue. » (Jordan Bulteau, professeur stagiaire en économie-gestion).

**Le Sgen-CFDT soutient les Staps.** Une sélection abusive s'opère en sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps), formation très attractive (28 000 demandes d'inscription en 2015). L'association nationale des étudiants en Staps (Anestaps) dénonce des capacités d'accueil fixées arbitrairement par les universités et l'inégalité de traitement entre les étudiants nantis qui intègrent une UFR Staps éloignée mais où il reste des places, ceux qui n'ont d'autre recours que de payer une formation professionnelle du ministère des Sports et ceux... qui doivent renoncer ! Le 23 septembre, 12 000 étudiants (1 sur 5 était en Staps) ont manifesté à l'appel d'associations étudiantes, dont l'Anestaps qui a obtenu des ministères l'ouverture d'une concertation sur une réforme de fond des formations dans le champ du sport. L'Anestaps reste mobilisée pour la défense de sa filière, aujourd'hui sévèrement mise à mal.

**Pour aller plus loin.** Retrouvez, en ligne sur notre site, les revendications de l'Anestaps : [www.cfdt.fr/mobilisation-staps](http://www.cfdt.fr/mobilisation-staps)

**Budget 2016**

# Une rentrée sous tension

Par Catherine Loneux

La question budgétaire est essentielle et doit être posée en cette rentrée. Thierry Mandon, le secrétaire d'État en charge de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ne dit d'ailleurs pas autre chose. Ainsi le 17 juin 2015 précisait-il à l'AEF : « La priorité budgétaire qui doit être donnée à l'enseignement supérieur et la recherche a été une des discussions que j'ai eues avec ceux qui m'ont fait la confiance de me désigner à ce poste ». Puisqu'il fait sienne cette préoccupation, ce dont nous ne pouvons que nous réjouir, alors attirons son attention sur trois points.

## UN TROP PLEIN D'ÉTUDIANTS

65 000 nouveaux étudiants sont inscrits à la rentrée 2015, et les établissements ont des difficultés à absorber ces flux. Cela gronde, les amphithéâtres manquent, et des menaces de mouvements étudiants se font entendre dans certaines universités (cf. ci-contre). 400 millions d'euros ont été promis par Bercy,

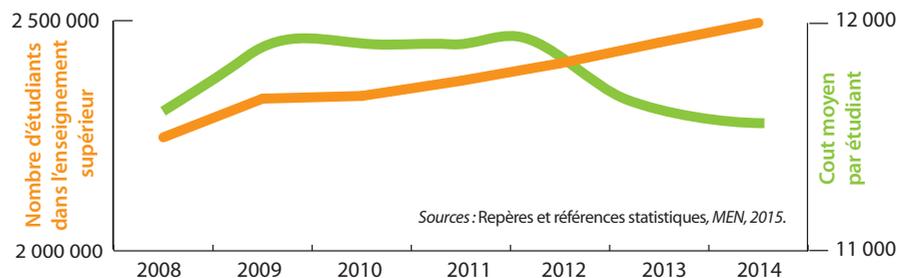
mais ils ne suffiront pas à absorber le flux massif des arrivants en premier cycle ni à couvrir les dépenses en personnels générées par cette affluence d'étudiants. Et surtout, ils ne permettront pas d'augmenter les capacités en locaux, indispensables pour garantir des conditions de travail convenables aux personnels et une meilleure qualité des conditions d'enseignement.

## DU CÔTÉ DES PERSONNELS

La mise en place du Rifseep est une autre actualité à regarder attentivement. Ce nouvel outil indemnitaire des personnels tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sera mis en place d'ici la fin de l'année 2016, et remplacera la plupart des primes et indemnités existantes. Si la clarification du système actuel des primes, vraiment à s'arracher les cheveux dans certains établissements, est une bonne chose, on doit néanmoins s'interroger sur le surcoteur que ne manquera pas d'entraîner sa mise en place. Or, on annonce qu'il sera géré... à enveloppe constante.

## LES INVESTISSEMENTS D'AVENIR

Enfin, concernant la manière dont seront mobilisés les investissements d'avenir, qui constituent une source de financement non négligeable, leur articulation avec les moyens budgétaires traditionnels interroge : leur utilisation servira surtout au secteur de la recherche, laissant peut-être de côté les universités et les établissements d'enseignement supérieur.



**Comparaison du nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur et de l'évolution des couts moyens par étudiant entre 2008 et 2013.**

## Classe inversée

## Un mode actif d'apprentissage

Par Isabelle Lacaton

**Témoignage.** Marie Soulié, professeure de français au collège Daniel Argote d'Orthez (64), pratique avec passion la classe inversée. Elle nous livre cette expérience pédagogique et son impact sur la réussite de ses élèves. Pour elle, c'est une révolution qui est une chance pour l'École.



© Marie Soulié

## LA CLASSE INVERSÉE, UN CHANGEMENT DE POSTURE PÉDAGOGIQUE

« La classe inversée, c'est une posture totalement nouvelle que j'ai adoptée il y a quatre ans. Une volonté de faire la classe autrement, face au nombre croissant d'élèves de moins en moins motivés et dans l'incapacité de travailler à la maison. Durant l'été 2011, je me suis autoformée, notamment en m'inspirant des travaux d'une collègue canadienne. L'inspecteur pédagogique régional de lettres, de Bordeaux, m'a apporté son soutien, son regard extérieur. Pour moi, la « capsule »\* n'était qu'un cours en ligne, et nous avons travaillé ensemble au concept de « capsule - mise en bouche ». Elle « accroche » l'élève, il s'imprègne à la maison des contenus qui seront abordés le lendemain en classe, et doit répondre à trois questions via Google Forms : Qui es-tu ? Qu'as-tu vu ? Quelles ques-

tions as-tu ? L'objectif est de gommer les inégalités entre les familles. J'ai modifié mon espace-classe afin de créer des « îlots », j'ai retiré mon bureau et je circule parmi les élèves, qui n'ont pas de place attitrée. Chaque matin, les élèves discutent du contenu de la capsule découverte chez eux la veille. Le conflit socio-cognitif est très prégnant, et permet des échanges et une autorégulation. Après ce moment de débat, je distribue la tâche complexe, partie la plus difficile pour un enseignant. Les élèves sont alors face à une situation à résoudre, avec des ressources à disposition (dictionnaires, vidéos...). À cette étape seulement, la tablette intervient, en tant qu'outil, et elle est une réelle plus-value. La leçon se construit progressivement. En groupes, les élèves, par le biais d'un rapporteur, présentent une carte mentale de ce qu'ils ont

## Contacts et sites utiles

## Pour suivre Marie Soulié

● <http://urlz.fr/2u7b>  
Son blog  
● <https://twitter.com/marie34>  
Son compte Twitter  
● <http://fr.padlet.com/marie34/methodeinversee>  
Plateforme d'échanges de capsules pour l'enseignement du français en collège.

## Pour en savoir plus sur la classe inversée

● [www.laclassinversee.com/historique-de-lassociation.html](http://www.laclassinversee.com/historique-de-lassociation.html)  
Le site de l'association « Invertissons la classe »...  
● [https://twitter.com/Classe\\_Inversee](https://twitter.com/Classe_Inversee)  
Le compte Twitter.  
● <http://cllic2015.sciencesconf.org/#CLIC2015>, le premier colloque de la classe inversée, s'est tenu à Paris en juin 2015. Dans le courant de l'automne seront mis en ligne les actes du colloque.

**Actualité.** « Tablettes hybrides et pédagogie inversée en classe dyslexie »  
● <http://urlz.fr/2uVG>

Une démonstration avec des élèves de 6<sup>e</sup> du collège François Truffaut de Strasbourg sur la plateforme Démotice du Salon Éducatéc-Éducatice, le mercredi 18 novembre 2015 (cf. article ci-dessous).

compris, et en projettent le contenu à leurs camarades. La carte mentale la plus complète est alors collectivement choisie pour figurer dans les cahiers. L'étape suivante est la production d'un « chef d'œuvre », destiné à être transmis aux autres. Il peut prendre la forme d'un podcast, d'un poster pédagogique, d'un exercice, ou d'une vidéo.

## IMPACT SUR LES COLLÈGUES, LES ÉLÈVES ET LES FAMILLES

Ma pratique de la classe inversée « infuse » lentement, en créant une véritable dynamique dans le collège. Quatre collègues ont adopté cette nouvelle pratique, les autres ont pour la plupart renoncé à l'estrade et au bureau, et à leur position frontale en face à face avec les élèves. Tous les apprentissages se font en classe, avec l'enseignant. Les élèves sont beaucoup plus motivés. Les parents sont invités régulièrement à observer les élèves au travail. La communication avec eux est primordiale, pour faire évoluer leur représentation de l'École, surtout en ce qui concerne les devoirs. »

\*Capsule : le terme « capsule » vient du Québec. Il désigne toute « production écrite, orale ou audiovisuelle qui traite, de manière condensée, d'un sujet ou d'un thème donné », (Larousse).

## Éducatéc-Éducatice

Éducatéc-Éducatice est le rendez-vous incontournable de tous les acteurs de l'enseignement (éditeurs, constructeurs, collectivités territoriales... ministère de l'Éducation nationale, de la maternelle à l'enseignement supérieur et à la formation continue) autour des outils, matériels

et innovations en matière de technologie de l'information et de communication pour l'éducation, y compris l'enseignement scientifique et technique. L'espace Éducatéc propose de nombreux stands autour des sciences et technologies, quand l'espace Éducatice, lui, est plus spécialement dédié au multimédia, à l'audiovisuel, aux produits et matériels pédagogiques. Débats et conférences en grand

nombre, sur des sujets toujours pertinents et variés, permettent des échanges entre les différents acteurs du monde de l'éducation. À noter l'existence de deux plateformes : Démotice, espace de démonstration des usages pédagogiques numériques pour tous les niveaux d'enseignement et Démosciences, qui présente des expérimentations technologiques et professionnelles. Institutions et organisations

sont également représentées (MENESR, associations d'enseignants, syndicats, mouvements pédagogiques, mutuelles...).

Cette année, le Sgen-CFDT aura un stand au salon Éducatéc-Éducatice qui se tiendra les 18, 19 et 20 novembre 2015 à Paris, Porte-de-Versailles.  
<http://www.educatec-educatice.com/>

# CHRONIQUE DE L'ISAE

## UNE REVENDICATION LONGTEMPS PORTÉE PAR LE SGEN-CFDT

Depuis sa fondation, le Sgen-CFDT porte par son approche « généraliste » l'égalité de traitement et de rémunération des professeurs. Il revendique le corps unique des professeurs depuis 1962.

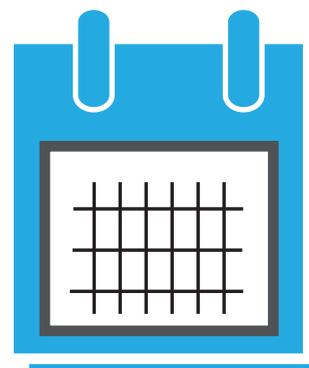


**Mai 2013** : le Sgen-CFDT signe le protocole sociale et entre donc dans le processus de discussion.

**Juin 2013** : dans le cadre de cet accord, l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (Isae) est créée.

**Janvier 2014** : le ministère tardant à manifester sa volonté d'aligner l'Isae (premier degré) sur l'Isae (second degré), le Sgen-CFDT lance une pétition et une alerte sociale.

**Septembre 2015** : pour faire pression sur le ministère, le Sgen-CFDT lance une nouvelle alerte sociale : <http://urlz.fr/2sKG>



## DES ACTIONS

Pétitions, alerte sociale, campagne de massmails aux ministres de l'Éducation nationale et du Budget, interventions auprès des DASEN, recteurs et du ministre, rassemblements, manifestations, le Sgen-CFDT continue de se mobiliser pour obtenir l'égalité de rémunération des enseignants.

## DES RÉSULTATS

- ▶ Création de l'Isae de 400 €.
- ▶ Le principe d'un alignement des deux indemnités de suivi des élèves au plus tôt (1 200 €).
- ▶ L'ouverture de discussions dès octobre, une fois connus le cadre budgétaire définitif et le devenir du projet d'accord sur la revalorisation des carrières de la Fonction publique.

