



Profession ÉDUCATION

N° 251 | Février 2017 | 2,50 €



GOUVERNANCE

3 ÉDITO

Parler pour ne rien dire ?

En matière d'École, les candidats à la présidentielle savent-ils vraiment de quoi ils parlent ?

4 ACTUALITÉ

Fonctionnarisation des personnels ouvriers

Trop de temps perdu !



Affectation des bacheliers pro en STS

Une expérimentation est à venir.

Livret scolaire unique numérique

L'année d'appropriation.

9 DOSSIER



Gouvernance

Crise économique, concurrence internationale, quelles perspectives pour la gouvernance de l'École française ?

15 COLLOQUE

Enseignement supérieur et Recherche

Les 26 et 27 janvier, un colloque organisé par le Sgen-CFDT interrogeait la gouvernance dans l'Enseignement supérieur et la Recherche.

16 INFO PRO

Personnels de direction de l'enseignement agricole public
Un nouveau statut est en cours de création.

Gréta

Des avancées portées par le Sgen-CFDT

18 REPORTAGE

L'éducation prioritaire stoppée net au seuil des lycées ?

Tribune de trois enseignants de lycées marseillais.



19 SOCIÉTÉ

Circulaire sur l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique

Il faut impérativement renforcer la dynamique !

20 NUMÉRIQUE

Numérique et dialogue social

Quel impact du numérique sur les conditions de travail ?

Retrouver le sens de la pédagogie

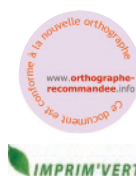
Christophe Le Guelvouit, prof de maths en collège, évoque son usage de la classe inversée.

22 INVITÉ DU MOIS

Marie-Angèle Hermitte

Juriste spécialiste des conférences de citoyens.

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR EN CHEF :** Franck Loureiro. **RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE :** Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Aline Noël et Christophe Caulier. **RÉDACTEURS :** Laurent Alexandre, Vincent Bernaud, Dominique Bruneau, Alain Candau, Adrien Ettwiller, Jean-Luc Evrard, Christophe Huguel, Isabelle Lacaton, Vincent Larroque, Didier Locicero, Catherine Loneux, Jean-Louis Lopez, Franck Loureiro, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Pierre-Marie Rochard, Sophie Santraud, Alexis Torchet, Guillaume Touzé. **IMPRESSION :** ETC, Yvetot (76) - Imprim' Vert. **N° CPPAP :** 1015 S 07555. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mél : profession.education@sgen.cfdt.fr - 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 :** ©Joseclaudioguima/Pixabay.





FRANCK LOUREIRO
Secrétaire général adjoint

ÉDITO

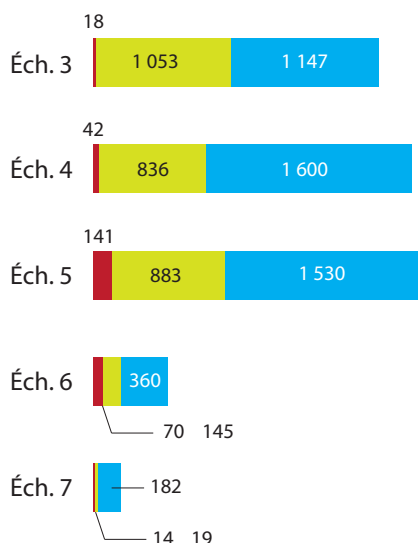
Politiques et éducation : un manque de vision

BIEN QUE L'ÉCOLE NE SOIT PAS LE THÈME PRÉFÉRÉ DES ÉDITORIALISTES POLITIQUES, les candidats à l'élection présidentielle et leurs soutiens n'en pensent pas moins... Les affirmations et les propositions fusent sur les thèmes de la réussite scolaire, de la violence à l'école, de la mixité sociale dans les établissements, de l'autorité, de la formation des enseignants, de la sélection à l'université... On nous promet d'en finir avec certaines des réformes de ce mandat et d'en mettre de nouvelles en œuvre. Mais à partir de quels travaux, de quelles évaluations scientifiques, ces certitudes ont-elle été construites ? Les chercheurs en sociologie, psychologie, sciences de l'éducation, géographie humaine... ne manquent pas, dont les travaux sur l'éducation sont reconnus. Alors pourquoi les candidats ne font-ils aucune référence à ces travaux ? Pourrait-on en conclure qu'ils n'en connaissent aucun ?

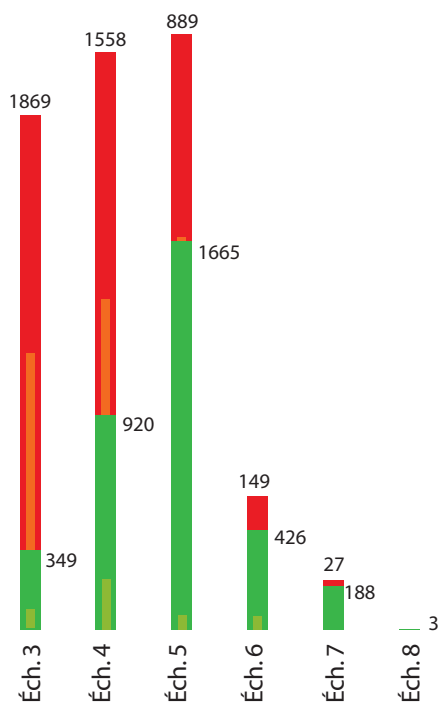
Pour le Sgen-CFDT, les réformes ne se construisent pas sur des « je pense que... », « on m'a dit que... », « on voit bien que... ». L'École a besoin de temps pour mettre en œuvre les réformes engagées et en évaluer les effets. Mais surtout, les personnels – fortement sollicités ces dernières années – ont besoin d'une pause pour s'approprier et appliquer les réformes et tout simplement souffler un peu ! C'est aussi ce message que la Fédération portera auprès des différents candidats.

Février 2017

Répartition des agents en CDI par secteur d'activité (en rouge : services généraux ; en jaune : hébergement ; en bleu : restauration)



Nombre d'agents en CDI au 31 déc. 2015 (en rouge : les femmes ; en vert les hommes ; les couleurs plus claires correspondent à la proportion d'agents rémunérés à l'éch. sup.)



Source : Bilan social 2015 (présenté en comité technique en décembre 2016).

Fonctionnarisation des personnels ouvriers

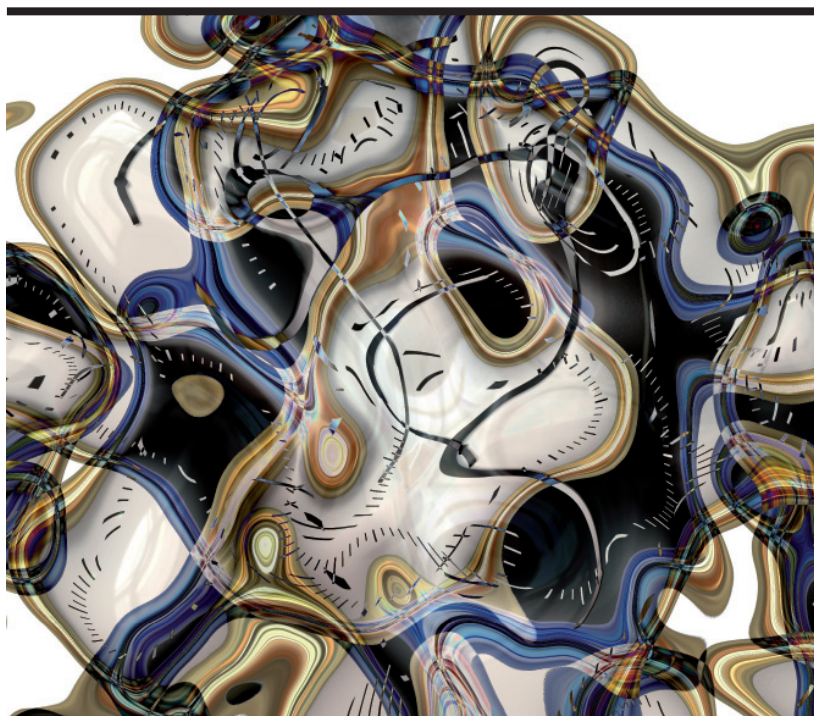
Trop de temps perdu !

Par Vincent Bernaud et Pierre-Marie Rochard

Dans le dossier concernant la fonctionnarisation des personnels ouvriers des Crous, le Sgen-CFDT peut se féliciter d'avoir été entendu sur trois points essentiels : l'alerte au sujet de la complexité du dossier des retraites, avec la responsabilité qui incombe à l'employeur d'informer les agents ; la nécessité de donner le choix à chaque agent de devenir ou non fonctionnaire ; l'intégration de plain pied dans la filière des ingénieurs, techniciens, recherche et formation (ITRF).

Trop de temps a été perdu depuis novembre 2016. Le Sgen-CFDT s'interroge sur la préparation technique du dossier et sur la réelle volonté du Cnous de conclure positivement. Il ne doit pas se servir du prétexte de la fonctionnarisation pour dégrader les conditions de travail ou de carrière des agents. La fonctionnarisation des uns ne devra pas avoir de conséquences négatives pour tous ceux qui ne voudraient, ou ne pourraient, la choisir. Le Sgen-CFDT demande l'application à tous les agents des textes de la fonction publique, y compris de manière rétroactive. Dans ce cadre, il convient que l'identité professionnelle des agents soit préservée.

La forte autonomie des Crous pèse sur l'ensemble du dossier. Au regard de dérives locales constatées, le Sgen-CFDT demande en particulier des garanties quant au respect des textes (actuels et à venir), ainsi que sur les conditions du dialogue social.





Agents non titulaires

Pour un recrutement sans concours

Les recrutements réservés prévus dans la loi Sauvadet permettent à des contractuels de sortir de la précarité. Pour autant, le nombre de lauréats reste trop faible. De nombreux agents chevronnés sont exclus également de ces concours en raison de conditions contraignantes d'inscription. Les compétences et expériences professionnelles des agents doivent être reconnues. Le Sgen-CFDT revendique la titularisation sans concours des agents contractuels.

• J.-L. E / A. C.

Signez la pétition : <http://urlz.fr/4NXc>



Retrouvez
toute l'actualité
sur notre site
sgen-cfdt.fr

© OpenClipart-Vectors / Pixabay



Affectation des bacheliers pro en STS

Expérimentation

Par Vincent Bernaud

Selon un nouveau décret (qui prévoit une expérimentation dans les trois régions académiques de Bourgogne-Franche Comté, Bretagne et Hauts-de-France), l'avis favorable du conseil de classe pour une poursuite d'études en section de techniciens supérieurs (STS) s'appliquerait automatiquement, à condition que le nombre de bacheliers concernés ne dépasse pas (pour une section) les capacités d'accueil décidées par le recteur de région académique. Il s'agit ainsi de donner un rôle primordial aux enseignants de terminale dans l'affectation des bacheliers professionnels en STS. Cette expérimentation, d'une durée de trois ans, qui commencera à la rentrée 2017, concerne donc la procédure d'admission post-bac (APB) en cours.

Lors du Conseil supérieur de l'éducation, le Sgen-CFDT a émis un avis favorable au décret et à l'arrêté encadrant l'expérimentation. En effet, cette procédure s'appuie sur l'expertise des enseignants ayant exercé durant tout ou partie du cycle de trois ans du baccalauréat professionnel. Ils sont certainement les mieux à même d'évaluer les capacités de poursuite d'études d'un lycéen. Cette procédure contient aussi des éléments susceptibles de renforcer l'articulation bac-3/bac+3. Le parcours post-bac devant se préparer en amont, les équipes enseignantes du secondaire et du supérieur seront amenées à renforcer leurs échanges d'informations.

Cette expérimentation fera l'objet d'évaluations annuelles ainsi qu'au terme des trois années.

En bref

Cappei

Le Conseil supérieur de l'éducation a validé la création d'un certificat d'aptitude pédagogique aux pratiques de l'école inclusive (Cappei), qui remplace les certificats de l'adaptation scolaire et scolarisation des élèves handicapés (ASH) du premier (CAPA-SH) et du second degré (2CA-SH). Si cette formation commune est bienvenue (cf. *Profession Éducation* n° 249 de novembre 2016, p. 16), la gestion des ressources humaines reste à construire, notamment concernant les procédures d'affectation sur les postes spécialisés. À ce sujet, le Sgen-CFDT avait interpellé le ministère qui n'en a pas tenu compte. D'où une publication prochaine des textes sans que soient connues les modalités précises de gestion de l'affectation des personnels concernés. Les mouvements départementaux commençant en mars, il est urgent de clarifier les choses. • A. E.

Points de séparation pour les stagiaires du second degré

Alertée par ses syndicats locaux
d'un changement de règle dans le décompte des points par année de séparation, la fédération Sgen-CFDT est immédiatement intervenue auprès du ministère. Dans le cadre du mouvement interacadémique, celui-ci avait ordonné aux académies de comptabiliser une année de séparation pour tous les stagiaires en rapprochement de conjoint à la condition que la résidence du conjoint ne soit ni dans le département du rectorat ni dans celui du lieu de stage du fonctionnaire. Ce changement n'avait pas été discuté en amont et les candidats n'avaient pas eu cette information lors de la phase de saisie des vœux. Cette nouvelle règle introduisait en outre une rupture d'égalité entre candidats à mutation. On revient donc à l'application de la règle de l'an dernier. Le Sgen-CFDT s'en félicite. Il considère néanmoins que le barème de mutation et son application doivent faire l'objet d'une discussion approfondie en amont des opérations du mouvement. Pour le Sgen-CFDT, les couples séparés avec enfant doivent bénéficier d'une priorité. • C. H.

En bref

Combien de temps pour apprendre à enseigner ?

La création des écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espé) a entériné la revendication du Sgen-CFDT qu'enseigner est un métier qui s'apprend à l'université, et plus particulièrement au sein du master Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (Meef). Le rétablissement d'une formation fondée sur le principe d'une alternance entre enseignements à l'université et stages en établissements scolaires reste à conforter sur plusieurs points, notamment concernant la mise en responsabilité progressive. En effet, trop de stagiaires enseignent sans avoir bénéficié d'une formation préalable suffisante, rendant de ce fait difficile l'entrée dans le métier. La qualité de l'accompagnement des stagiaires nécessite le rapprochement des terrains de formation. Du temps et des espaces de concertation entre les différentes équipes sont indispensables. Une motion votée au congrès d'Aix-les-Bains en mai 2016 demande à la fois la suppression des concours de l'Éducation nationale en fin de M1 (principe de continuité entre M1 et M2) et l'ouverture de discussions sur la place du concours et la nature des épreuves. L'enjeu est bien de permettre un continuum de formation professionnelle, d'abord initiale, de la licence aux premières années de titularisation, puis tout au long de la carrière. • L. A.

La CFDT soutient Pinar Selek, la sociologue persécutée par le régime turc

Pinar Selek, sociologue turque persécutée pour ses travaux sur le militantisme kurde, est réfugiée en France. Accueillie par la faculté de Nice-Sophia Antipolis, son statut reste néanmoins très précaire. Laurent Berger, le secrétaire général de la CFDT, est intervenu à Matignon pour demander qu'elle bénéficie du dispositif Programme d'aide à l'accueil en urgence des scientifiques en exil (Pause). Cela permettrait à l'université de sécuriser l'emploi de Pinar Selek. • F. L.

Livret scolaire unique numérique

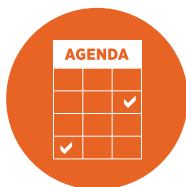
L'année d'appropriation

Par Alexis Torchet

Les équipes pédagogiques des écoles et collèges ont dû commencer l'année sans avoir pu s'approprier le livret scolaire unique numérique (Lsun). Le développement de ce logiciel se fait en « mode agile », c'est-à-dire avec des mises à jour successives, ce qui perturbe le fonctionnement habituel de l'institution scolaire. L'outil est souple et adaptable aux choix des équipes, mais nécessite des paramétrages qui peuvent s'avérer complexes. De plus les bascules ont été tardives dans les académies, et les éditeurs des applications éditrices de bulletins (Pronote, EducHorus, etc.) livrent avec retard leurs mises à jour. Ces questions techniques compliquent encore le changement culturel lié au passage à l'évaluation par compétences.

Pour autant, ce n'est pas parce que les premiers bilans périodiques seront présentés de façon incomplète ou expérimentale que les élèves seront moins bien formés que l'an dernier. Cette année scolaire doit être une année d'appropriation. Seuls les bilans de fin de cycle 3 et 4 sont incontournables.

Le Sgen-CFDT revendique pour tous les personnels le droit à l'essai et à l'erreur (pas de double saisie), du temps de concertation pour les bilans, de la formation aux outils et à l'évaluation par compétence.



8 | 03 | 2017

MIX'IDÉES POUR L'ÉGALITÉ

À l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, la CFDT organise un événement conçu autour d'espaces thématiques, ponctué par des rendez-vous fixes : tables rondes, moments de contes, théâtre forum...

De 9 h 30 à 16 h 30, Paris Event Center hall A, 20 avenue de la Porte de la Villette 75019 Paris.

Inscriptions : <https://8mars2017.cfdt.fr>

13-19 | 03 | 2017

LA SEMAINE DES MATHÉMATIQUES

La sixième édition de cette opération portera sur le thème « Mathématiques et langages ».

Le guide : <http://urlz.fr/4Q6s>

20-25 | 03 | 2017

SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE®

Le thème de cette 28^e édition pose la question « D'où vient l'info ? », sujet de réflexion central pour une éducation critique aux médias.

<http://urlz.fr/4DMK>

30 | 03 | 2017

LA SANTÉ AU TRAVAIL, UN ENJEU POUR TOUS !

Le colloque du Carrefour santé-social s'interrogera sur les moyens d'instaurer ou de restaurer le pouvoir d'agir collectivement sur le travail.

Siège social de la MGEN, 3 square Hymans 75015 Paris



© Pixabay / Unsplash

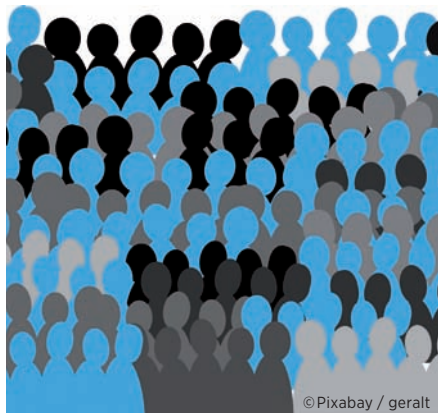
DOSSIER

Gouvernance

Réalisé par Dominique Bruneau, Adrien Ettwiller, Didier Locicero, Catherine Loneux, Jean-Louis Lopez, Franck Loureiro, Sophie Santraud et Alexis Torchet.

À la fin des années 70, l'autonomie des établissements s'inscrit dans la recherche d'une démocratie plus participative où les acteurs prennent directement part aux décisions relatives à l'organisation de leur travail. Mais avec le développement du courant ultralibéral et la crise économique, s'impose la logique de rendre plus efficaces et moins coûteuses, les politiques publiques. Les systèmes éducatifs européens n'échapperont pas à cette logique. Dès lors, le modèle de gouvernance va se modifier et introduire la notion de performance. Où en est-on aujourd'hui ? Qu'en pense le Sgen-CFDT ?

Autonomie De quoi parle-t-on ?



Au moment où les candidats à l'élection présidentielle en campagne utilisent le terme d'autonomie sans le définir exactement, rappelez celle que revendique le Sgen-CFDT.

Pour notre syndicat, l'autonomie des établissements – de la maternelle à l'université –, doit reconnaître la légitimité et la capacité des acteurs locaux à mettre en œuvre les grandes orientations ministérielles en matière d'éducation et de formation, en tenant compte des spécificités de leur établissement, de leur environnement et des publics accueillis.

L'autonomie développée au niveau de l'établissement doit donc être un levier pour permettre un fonctionnement plus démocratique et collégial. Elle a pour objectif de dynamiser la démocratie locale et d'inciter les membres de l'établissement à devenir des concepteurs responsables.

La question du rôle du chef d'établissement doit également être posée. S'il doit rester le représentant de l'État et être le garant des objectifs nationaux, il doit également être en mesure de placer en synergie les équipes et de permettre au collectif de construire de vrais projets d'établissement qui s'appuient sur les besoins identifiés localement. Ce statut de représentant est à différencier de celui de président des instances. En effet, le chef d'établissement, s'il doit rendre compte de la politique qu'il conduit au nom du projet collectif, ne peut être juge et partie.

Le Sgen-CFDT propose que la présidence des instances ne soit plus cumulable avec le rôle de représentant de l'État.

L'autonomie, telle que revendiquée par le Sgen-CFDT, n'est donc pas l'autonomie du chef d'établissement mais l'autonomie des équipes. • F. L.

PARLER DE GOUVERNANCE dans le système d'éducation, d'enseignement supérieur et de recherche, c'est s'intéresser à l'autonomie des écoles et des établissements. Ce débat n'est pas neutre, les candidats à la présidentielle se prononçant soit pour élargir, soit pour limiter, voire pour supprimer l'autonomie.

Or, nous savons que l'autonomie des établissements, telle que pensée par l'OCDE en particulier, visait une plus grande efficacité des politiques publiques tout en réduisant les dépenses dans un contexte de difficultés budgétaires, et donc de remise en cause d'un État providence. Cette autonomie est-elle celle que la CFDT revendique ? Quelles sont ses conséquences sur les modes de gouvernance des établissements ? Où en sommes-nous aujourd'hui, et quelles évolutions propose la CFDT ?

UN PREMIER DEGRÉ SANS AUTONOMIE

Dans le premier degré, les écoles (qui ne sont pas des établissements publics)

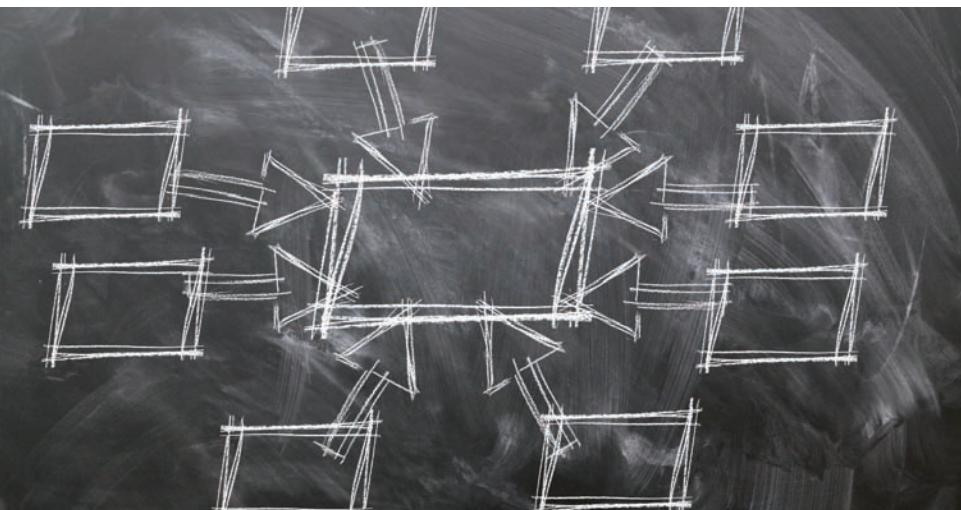
n'ont juridiquement aucune autonomie : le directeur est soumis à la double tutelle de l'inspecteur de l'Éducation nationale (IEN) et du maire ; la commune étant propriétaire des locaux, elle en assume l'entretien et l'équipement. Seule l'organisation des services des personnels est laissée à la charge du directeur, mais l'IEN peut la modifier. Quant au projet pédagogique, s'il est normalement construit par l'équipe et adopté en conseil d'école, l'institution, via l'IEN, garde jalousement le pouvoir de le valider. Le directeur d'école se retrouve donc entre le marteau et l'enclume.

LA SITUATION DANS LE SECOND DEGRÉ

Dans le second degré, les collèges et lycées sont des établissements publics locaux d'enseignement (EPL). Ce statut, officialisé par le décret de 1985 issu des lois de décentralisation, a élargi les compétences du conseil d'administration que préside le chef d'établissement. Celui-ci peut mettre en œuvre les politiques éducatives de l'État avec les moyens dont il dispose, dans le cadre d'un projet d'établissement et d'un contrat d'objectifs (élaboré par l'ensemble des acteurs, personnels, usagers, collectivités) qui

Concertation, responsabilité et gouvernance à l'école, au collège et au lycée.

	École	Collège	Lycée
Autonomie des décisions budgétaires	Aucune	Totale, sur la base d'un budget alloué	Totale, sur la base d'un budget alloué
Concertation Décision	Conseil de cycles Conseil de maîtres	Conseil pédagogique	Conseil pédagogique
Responsabilité pédagogique	Directeur·trice d'école	Principal·e	Proviseur·e
Gouvernance pédagogique	Rectorat et, par délégation, l'inspecteur·trice de l'Éducation nationale	Conseil d'administration de l'établissement	Conseil d'administration de l'établissement



© Pixabay / geralt

ÊTRE À LA TÊTE D'UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC, C'EST SAVOIR S'ENTOURER.

doivent prendre en compte les réalités du territoire et du public scolaire pour mieux répondre aux directives nationales. Comme les écoles, les collèges et lycées ne recrutent pas leurs personnels et ne gèrent pas la masse salariale correspondante, missions qui incombent au recteur.

LES QUESTIONS POSÉES PAR L'AUTONOMIE DU SUPÉRIEUR

Dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, le mouvement d'autonomie s'est

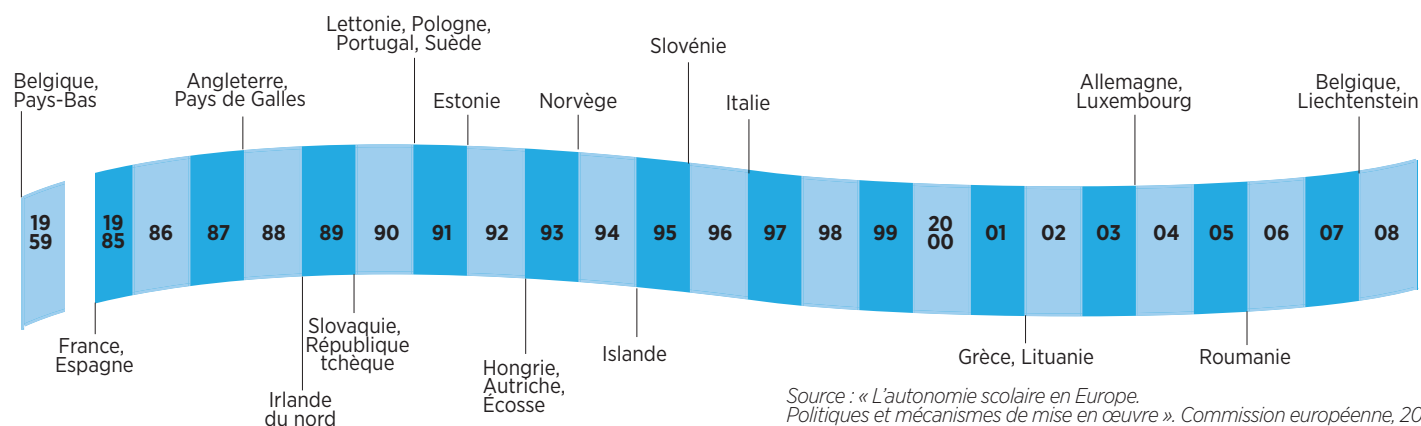
accélééré avec la loi Libertés et responsabilités des universités et surtout lors du passage aux responsabilités et compétences élargies. Avec ces différentes mesures, l'université est devenue un établissement autonome qui perçoit des fonds de l'État, peut recruter certains de ses agents et surtout gère directement la masse salariale affectée par l'État. L'établissement doit donc élaborer sa propre politique, y compris en matière de recrutement.

L'autonomie des établissements impose de fait de nouveaux modèles à tous les niveaux. En effet, l'autonomie entend l'existence d'un État stratège qui définit les grandes orientations en matière d'enseignement supérieur et de recherche, afin de répondre aux enjeux de société et aux priorités fixées en matière de formation, de développement économique, etc.; l'existence, également, de chefs d'établissement (principaux, proviseurs, présidents d'université, directeurs d'organisme de recherche...) capables de

construire une stratégie globale pour réaliser ces grandes orientations avec les moyens alloués par l'État. Pour développer leurs missions, ils doivent encore avoir une vision territoriale (régionale, nationale et internationale).

Ces nouveaux stratèges doivent donc être formés à l'exercice des missions organisationnelles et à la construction de véritables perspectives. Être aujourd'hui à la tête d'un établissement public, c'est de plus en plus savoir s'entourer des personnes capables d'aider à construire ces stratégies. L'existence ou non de ce que certains nomment le « sommet stratégique » est une des caractéristiques du bon ou mauvais fonctionnement d'un établissement. Mais s'il est indispensable, il n'est pas suffisant. Il doit aussi s'accompagner d'un dialogue programmatique avec l'ensemble des acteurs – un minimum pour obtenir l'adhésion de l'ensemble de la communauté : professionnels, usagers et partenaires extérieurs au projet de l'établissement. Ce dialogue permet une remise en cause permanente des pratiques et des schémas de pensée pour anticiper les changements – qu'ils soient sociaux, économiques ou pédagogiques –, et sortir des routines organisationnelles afin d'être mieux à même de créer et d'innover. ●●●

Premières réformes d'envergure autorisant l'autonomie scolaire (1985-2007)





Ce faisant, il contribue – et c'est peut-être le plus important – à faire passer les identités individuelles de simples membres d'une communauté à acteurs stratégiques. C'est ainsi qu'il devient possible de développer au sein de la communauté de nouvelles postures où chacun peut intervenir et agir sur les décisions qui le concernent et donc agir sur son travail dans un intérêt général compris, car co-construit. On retrouve bien là le projet d'émancipation porté par la CFDT, héritage du mouvement autogestionnaire.

La gouvernance d'établissements publics, ce n'est donc pas l'indépendance des chefs d'établissement.

Pour le Sgen-CFDT, de la maternelle à l'université, l'autonomie doit être l'occasion d'inventer de nouvelles formes de gouvernance. Elle doit être l'occasion de donner aux acteurs la possibilité de construire des projets pédagogiques et organisationnels pour répondre aux besoins de l'établissement et de sa population sans oublier toutes les ressources externes de proximité, qu'elles soient humaines, sociales, économiques... Enfin, elle doit être l'occasion pour les agents d'agir eux-mêmes sur leurs conditions de travail et leur qualité de vie au travail.



Retrouvez
l'intégralité
du dossier et plus
sur notre site
sgen-cfdt.fr

Franck Loureiro *

“Nos revendications visent à associer étroitement tous les acteurs”

* SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT DU SGEN-CFDT, EN CHARGE DU DOSSIER
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE.



Que ressort-il des enquêtes ¹ réalisées par le Sgen et la CFDT concernant la gouvernance ?

● Le sentiment – partagé de la maternelle à l'université – d'une non-reconnaissance du travail transparait dans ces enquêtes. Les agents déplorent aussi un manque de visibilité des consignes, voire l'existence d'injonctions paradoxales qui sont à l'origine d'une véritable souffrance au travail. Dans l'enquête « Parlons travail » ², à la question « Vos supérieurs sont-ils soucieux de votre bien-être ? », 61 % répondent non. D'autre part, 66 % estiment que l'absence de supérieurs ne changerait rien à leur travail, et 28 % pensent qu'il faudrait changer les dirigeants. Enfin, 88 % souhaitent un fonctionnement plus démocratique. 75 % aimeraient participer davantage aux décisions importantes. Ces données doivent nous interroger collectivement sur nos modèles de gouvernance et d'organisation du travail. Or, les candidats à l'élection présidentielle y vont chacun de leurs propositions, sans dire sur quelles évaluations, quelles études scientifiques ils s'appuient. Dans ce contexte, le Sgen-CFDT adhère totalement à la position confédérale qui consiste à se dire « Libres mais engagés ». C'est bien ce que nous souhaitons

faire dans cette campagne : ne prendre partie pour aucun des candidats mais les interpeller sur les questions d'éducation afin d'apporter aux adhérents des éléments d'analyse pour éclairer leur vote.

Quelles sont les revendications du Sgen-CFDT au sujet de la gouvernance ?

● Il faut respecter les spécificités des missions, des territoires, des modes de financement, des acteurs et des publics. Nos revendications visent à associer étroitement tous les acteurs : agents, usagers, partenaires. C'est une manière d'assumer l'héritage autogestionnaire de la CFDT (l'entreprise Lip et son combat) tout en considérant les nouvelles réalités du travail au XXI^e siècle. Nous revendiquons une autonomie collective pour améliorer le fonctionnement des établissements, la qualité du service public rendu, et pour permettre l'émancipation des agents. Si 79 % des sondés de « Parlons travail » pensent que les agents sont plus lucides sur leur administration que les responsables, l'autonomie et la responsabilité leur font peur. Les modèles de comparaison sont souvent défavorables. Dans beaucoup d'universités, l'ultra-présidentialisation a installé une gouvernance par l'opposition et le conflit plutôt que par le consensus. Il en est de même dans le second degré où le conseil pédagogique est trop souvent vide de sens. Les collègues finissent par renoncer (à jamais ?) à s'investir. Les professeurs des écoles rejettent le modèle d'organisation des établissements du second degré et préfèrent se résigner à l'organisation actuelle de leur école qui les place pourtant sous la coupe directe de l'inspection de l'Éducation nationale de circonscription pour le meilleur ou pour le pire !

¹ Enquête 1^{er} degré : <http://urlz.fr/4OaM>

Enquête lycées : <http://urlz.fr/4OEF>

Enquête Biatss : <http://urlz.fr/4OEH>

² <https://www.parlonstravail.fr/>

Le premier degré L'autonomie impossible ?

Dans le premier degré, la question de la gouvernance se pose de manière singulière car l'école n'est pas un établissement public. Elle ne dispose donc d'aucun statut légitimant une prise de décision réellement autonome. Comment piloter une école au plus près de ses besoins quand les lieux où se prennent les décisions pour les personnels et les élèves en sont éloignés ? C'est au niveau départemental ou des inspections de circonscription que le pilotage pédagogique s'effectue, alors que l'organisation matérielle et périscolaire dépend de la municipalité. Ces décisions hors les murs, dans des lieux différents, engendrent inadéquation avec les besoins, lourdeur de fonctionnement et incompréhension des personnels. Les adultes des écoles sont de fait dépossédés d'une grande part de l'organisation qui les concerne et pour laquelle ils devraient pouvoir décider collectivement. Les enseignants y voient un manque de reconnaissance de leur expertise et de leur capacité à concevoir et à agir.

C'est au directeur ou à la directrice que revient, avec l'équipe enseignante, la gestion de cette contradiction avec l'équipe enseignante, en assumant le plus souvent une gestion de classe au quotidien. Cela n'est plus acceptable.

Que l'école soit urbaine ou rurale, les problématiques se rejoignent : importance grandissante des questions de sécurité des personnes et des biens, manque de temps, besoin d'aide administrative pérenne, incapacité à s'organiser en toute autonomie, absence de légitimité face aux acteurs locaux, besoin d'adultes dans l'école pour faire face à tous les aléas du quotidien et manque de reconnaissance de l'institution...

Pour le Sgen-CFDT, le statu quo n'est plus possible. Aujourd'hui, se donner les moyens structurels d'améliorer le fonctionnement des écoles est un impératif ! A.E.

Mariella Pacaud-Le Porth,
directrice d'une maternelle
dans le Doubs.

« L'école, non reconnue en REP, accueille des publics en difficulté. Nous manquons de moyens et les classes sont chargées, avec des niveaux doubles ou triples.

L'équipe enseignante est renforcée par deux AVS, une stagiaire « CAP petite enfance », un service civique et deux Atsem. Si l'aide apportée est une chance pour tous, cette diversité requiert de nombreuses réunions et des suivis administratifs, y compris avec le collège-employeur. Or je ne dispose que d'une journée par mois, à des moments et avec des remplaçants différents. Il faudrait donner un temps de direction fixe pour tous et rendre notre rémunération plus attractive. À ce titre, l'accès à la classe exceptionnelle qu'instaure le protocole PPCR est un véritable progrès.

Les difficultés d'exercice sont donc réelles : manque de soutien et de considération de la part de l'institution et absence d'aide administrative pérenne, notamment. La création d'un établissement du premier degré devrait y répondre et permettrait aussi de crédibiliser la fonction de directeur face aux différents interlocuteurs. »

« Mon école, située dans un quartier REP+ de Marseille, accueille une population hétérogène en grande difficulté sociale. La misère y est quotidienne si bien qu'à mon métier de directrice s'ajoutent des tas d'autres fonctions : assistante sociale, infirmière, policière ou écrivaine publique. L'équipe enseignante y est jeune et sans expérience en REP+, il faut donc les aider à remplir leur fonction dans la classe et en dehors.

L'école souffre de nombreux manques : en matière d'aide administrative, de moyens financiers, de personnels pour soutenir l'action dans les classes ; le matériel informatique – celui des élèves comme celui de la direction – est à bout de souffle. De surcroît, la hiérarchie est trop pesante.

Pour faciliter le fonctionnement de l'école, il faut avant tout la doter d'un statut, de moyens suffisants et d'une autonomie financière pour que les priorités soient données au plus près des besoins. Mais il faut également que le directeur ou la directrice ait un vrai pouvoir et soient de vrais interlocuteurs pour les décideurs (inspection de l'Éducation nationale, mairie). »



Véra Tur, directrice
d'une maternelle à
Marseille.

L'AVIS DU SGEN-CFDT. La gouvernance des écoles est un sujet majeur, car c'est le levier essentiel d'amélioration du système éducatif et des conditions de travail des personnels, au profit des usagers. Notre organisation, dans l'esprit du droit à l'émancipation défendue par la CFDT, demande plus d'autonomie pour les écoles afin que les équipes puissent légitimement faire les choix d'organisation qui les concernent. Pour pouvoir s'exercer, cette autonomie doit s'accompagner de la délégation des moyens nécessaires. Elle doit également être organisée et structurée par des statuts d'établissement public originaux qui organisent la vie démocratique de l'école. Les modèles existants d'établissements de l'enseignement supérieur ou du second degré doivent être expertisés mais une simple transposition aux écoles serait une erreur. Proche des citoyens par sa mission, par son rattachement aux communes et par son implantation géographique, l'école occupe une place singulière. Cette particularité doit transparaître dans des statuts ambitieux en matière de démocratie sociale et de projet éducatif et pédagogique. C'est le projet construit par le Sgen-CFDT dans la continuité des résolutions des congrès de Décines et d'Aix-les-Bains sur l'établissement du premier degré. A.E.

La gouvernance dans le second degré Enjeu crucial pour la réussite des élèves ?

Comment piloter un établissement en sorte que tous les élèves suivent un parcours de réussite ? Deux chefs d'établissements (l'un de lycée agricole, l'autre de collège) témoignent : la réponse tient en partie dans la gouvernance.

La particularité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (Eplefpa) par rapport aux établissements publics locaux d'enseignement (EPL) est que le chef d'établissement n'est pas président du conseil d'administration. À chaque échelon sa responsabilité, selon un principe de subsidiarité encore imparfait où chaque niveau assure sa part parce qu'il est le plus compétent pour le faire mais il doit être assuré, en contrepartie, de disposer de marges de manœuvre et de décisions. Le niveau national définit une politique publique et donne les objectifs à atteindre. L'établissement doit pouvoir utiliser ses moyens pour des pratiques pédagogiques adaptées aux objectifs fixés. À cet échelon, chaque acteur – chef d'établissement, enseignants, parents, élèves... – a son rôle qu'il faut faire vivre et reconnaître dans les instances adéquates où chacun est légitime.

L'échelon intermédiaire – rectorat ou direction régionale de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt (Draaf) – doit veiller à la non-concurrence entre établissements et au respect d'une équité entre eux (notamment entre le public et le privé) pour l'implantation des offres de formation. Il doit attribuer des dotations horaires modulées en fonction d'une politique claire et assumer une réelle fonction en matière de ressources humaines (formation, accompagnement). A. T.



Max Delperie, directeur de l'Eplefpa de Limoges et du Nord Haute-Vienne

« Un établissement public local (EPL) agricole est un établissement polyvalent qui accueille lycéens, apprentis et adultes. Il est doté de centres techniques, supports pédagogiques, gérés comme des entreprises privées.

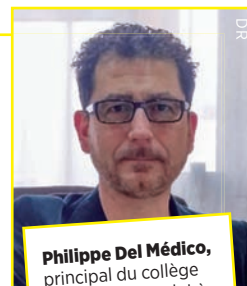
Le directeur de l'EPL, proviseur du lycée, manage cette structure complexe avec un conseil d'administration (CA)

présidé par une personnalité extérieure élue pour trois ans. C'est dans la grande majorité des cas un professionnel. Cette configuration permet de traiter des sujets de fond sur les missions et projets. Elle facilite souvent la gestion des ressources humaines, mais l'absence de véritable instance interne de dialogue social reste un problème au regard de la multiplicité des statuts des personnels. Elle renforce le développement de projets en lien avec les métiers. Il convient cependant de prévenir les empiètements de pouvoir entre président et directeur.

Parfois compliqué par les personnalités, ce type de gouvernance s'avère utile pour la défense des dossiers auprès des partenaires et décideurs. »

« Parler de gouvernance, c'est déjà et surtout parler d'autonomie. Cela revient à assumer le pilotage pédagogique de son établissement davantage que sa simple administration. Développer l'autonomie des équipes pédagogiques renforce les initiatives dans le cadre du projet d'établissement.

Je pars des projets des équipes en leur disant : pensez vos projets, des moyens sont là qui pourront leur donner corps. Au-delà des performances des élèves, les effets sur le climat scolaire sont très importants. Les établissements qui sont dans des démarches de projet se portent mieux que les autres. Mais il faut aussi surmonter certaines difficultés : le manque de confiance en soi, sortir du cadre rassurant de l'obligatoire, le peu de temps alloué à la concertation. La stabilité des équipes est également une préoccupation. Enfin, l'institution doit faire évoluer le dialogue de gestion afin qu'il puisse à son tour faire évoluer la dotation horaire en fonction des projets identifiés pour les besoins des élèves. »



Philippe Del Médico, principal du collège Marcelin-Berthelot à Montreuil

L'AVIS DU SGEN-CFDT. Pour le Sgen-CFDT, l'établissement du second degré est au cœur d'une contradiction majeure : l'extraordinaire responsabilité qu'on lui attribue dans la réussite des élèves en regard de l'autonomie très faible qui lui est accordée.

Il lui reste pourtant une autonomie pédagogique, qu'il peut saisir en élargissant les marges de manœuvre des équipes et en redynamisant la démocratie locale, pour passer d'une liberté individuelle des acteurs à une responsabilité collective au niveau de l'établissement.



Pascal Olivard, président de l'université Bretagne Loire

« L'université Bretagne Loire (UBL) est la plus grande communauté d'universités et établissements (ComUE) de France (27 membres). Elle couvre la Bretagne et les Pays de la Loire. Les villes et agglomérations sont très attentives à l'avenir de leur appareil d'ESR, dans un contexte concurrentiel où le programme d'investissement d'avenir (PIA) suscite espoirs et craintes.

Le pôle métropolitain Loire Bretagne (PMLB) est un interlocuteur privilégié qui considère l'UBL comme une structure sur laquelle s'appuyer. La relation aux régions est plus complexe, car dépasser les logiques de concurrence et porter des ambitions partagées sur deux régions est difficile, ce qui constitue un frein au déploiement de l'UBL.

S'il y a pourtant un domaine où, au regard des forces en présence et de la mondialisation, la concurrence devrait laisser la place à la coopération, c'est bien celui de l'ESR... L'UBL a été conçue selon un modèle fédéral respectant l'autonomie des membres, tout en répondant à l'obligation de coordination territoriale. C'est une alchimie particulière à réaliser. Convaincre, créer des consensus (non « mous ») et rassurer sont autant de défis à relever ! La gouvernance imposée par la loi n'est pas seule responsable des inerties parfois constatées. Le manque de volonté de certains acteurs, opposant intérêts propres et intérêts collectifs, l'est tout autant. »

« "Un président d'université, c'est le berger d'un troupeau de chats".

En qualifiant ainsi ses fonctions, un ancien confrère pointait un double aspect de la réalité de l'enseignement supérieur public aujourd'hui.

D'une part, la gouvernance dans l'enseignement supérieur doit s'atteler à une tâche simple à décrire mais difficile à construire : diriger une communauté d'esprits libres, volontiers indépendants et toujours prompts à défendre cette liberté académique. Car il n'est pas de recherche féconde sans liberté de chercher, de concevoir puis de tester une hypothèse ; mais il n'est pas non plus de recherche féconde sans capacité à travailler en équipe, à fédérer les énergies individuelles autour d'un projet commun. De même, il n'y a pas d'enseignement vraiment supérieur sans liberté pédagogique, sans cette capacité de faire vivre son cours, de le nourrir de sa propre vivacité intellectuelle, de son propre esprit critique ; mais il n'y a pas non plus d'offre de formation cohérente et réellement formatrice sans mise en cohérence, sans travail collectif, sans écoute de l'autre, et avant tout des étudiants.

À cette première réalité s'ajoute aujourd'hui une seconde : il n'y a pas d'enseignement supérieur ni de recherche de haut niveau sans autonomie des établissements ; mais il n'y a pas non plus de réussite universitaire sans un bon degré de coordination, sans cohérence entre les projets des établissements au service d'une politique nationale et européenne à la hauteur de ses missions. Face aux établissements, l'État doit donc aussi se comporter comme le berger de cet autre troupeau de chats.

Osons, pour conclure, parodier un mot célèbre de Camus : il faut imaginer les chats heureux. »



Matthieu Gallou, président de l'université Bretagne occidentale

Université : une capacité décisionnelle croissante ?

Depuis 2007, les universités jouissent d'une large capacité de décisions sur des questions souvent complexes (budget, gestion des emplois...), et il est vital qu'elles soient comprises, et si possible partagées, par la communauté universitaire de l'établissement.

Pour y parvenir, il faut tout d'abord s'assurer de la compréhension des enjeux par l'ensemble de la communauté comme par ses représentants dans les instances : faire précéder une délibération importante de l'étude « à blanc » de la question lors de la séance précédente, afin que tous aient le temps, par exemple, de procéder aux consultations nécessaires.

Il faut également laisser les organisations représentatives communiquer librement les informations aux personnels, dans le respect bien sûr d'une charte déontologique. Une information, même critique, vaut mieux que pas d'information du tout.

Ensuite, des procédures transparentes doivent être mises en place, notamment en ce qui concerne les questions relatives aux carrières et à la vie de chacun dans l'établissement.

Enfin, il ne faut jamais négliger les temps de convivialité et les lieux d'échanges informels. C. L.

L'AVIS DU SGEN-CFDT. La gouvernance des universités est construite autour d'un président et d'une équipe de vice-présidents chargés de mettre en œuvre le programme pour lequel ils ont été élus, en s'appuyant sur un conseil d'administration acquis. Ce système peut conduire à une ultra-présidentialisation. Pour le Sgen-CFDT, démocratiser la gouvernance, c'est créer des contre-pouvoirs en confiant aux instances (conseil d'administration, conseil académique) de réelles compétences, différentes et complémentaires. Lors des discussions sur la loi ESR de juillet 2013, le Sgen-CFDT a proposé la création d'un conseil académique, compétent en matière d'organisation pédagogique notamment. Nous avons aussi proposé de réduire au maximum la prime majoritaire et de représenter de façon plus équilibrée et plus importante les différentes catégories de personnels et les étudiants. Enfin, si les Prag ont maintenant accès aux fonctions de président (c'est le cas à l'université de Bretagne occidentale), qu'en est-il pour les autres catégories de personnels ?

La place des usagers

Quel est le rôle des parents d'élèves ? Les lois d'orientation ont défini leur place dans la communauté éducative, une avancée quant à la reconnaissance de notre implication dans le système éducatif ; nous revendiquons néanmoins un véritable statut du représentant de parent fédéré qui, au-delà du Code de l'éducation, soit inscrit dans le Code du travail et le Code civil et bénéficie de moyens pour assurer ses missions. Nous réaffirmons la nécessité des associations de parents d'élèves fédérées à l'échelon national et œuvrant pour une réelle participation des parents d'élèves dans la communauté éducative.

Il appartient à notre Fédération d'occuper pleinement sa place. Elle ne doit pas se contenter du rôle que l'Institution veut bien lui concéder. La FCPE se veut une force d'information, de formation, de réflexion, de représentation et de propositions. Elle exerce un rôle de médiation. Elle est un interlocuteur privilégié et un acteur de la vie politique locale pour tous les aspects ayant un impact sur la scolarité des enfants (contrats éducatifs locaux, projets de réussite éducative...).

La Fédération des conseils de parents d'élèves (FCPE)

Le Syndicat général des lycéens (SGL)

lycéenne (CVL), le conseil d'administration, les délégués de classe, les commissions en tout genre, nous ne sommes pas dupes. La réelle volonté est d'étouffer notre colère et notre amertume d'un monde qui part en friche. Il devient nécessaire, pour se faire entendre, de monter le plus haut possible dans les instances, parfois même utiliser la voix d'un mégaphone syndical. Des solutions sont pourtant à notre portée. Le SGL prône une augmentation du pouvoir des instances et notamment du CVL, par exemple, en lui accordant un droit de veto sur des projets qui lui paraîtraient nuisibles aux lycéens. L'accès des lycéens au conseil pédagogique leur permettrait de réellement prendre part aux décisions. La création d'une assemblée avec les délégués, leur donnerait la possibilité de discuter et de trouver des solutions adaptées à chaque problème. Enfin, la solution ultime serait l'autogestion par les élèves eux-mêmes, qui disposeraient des cartes nécessaires de l'autonomie et de la citoyenneté.

La jeunesse, dont on dit qu'elle est l'avenir, est l'esclave de décisions arbitraires au sein d'un lieu qui devrait être le sien : le lycée. Les lycéens ont pourtant la capacité et le recul nécessaire pour prendre des décisions qui affectent leur propre cursus. Mais si on essaie de nous faire croire à un pouvoir donné par le conseil de vie

Pour la Fage, la place des étudiants dans la gouvernance des universités est un enjeu majeur de la démocratisation. Elle revendique pour cela la création du statut de l'élève étudiant. Toute convocation à un conseil ou à une autre instance doit être considérée comme un justificatif autorisant l'absence. Les étudiants élus doivent donc pouvoir rattraper les cours ou les examens manqués selon des modalités efficaces et peu contraignantes.

L'élève étudiant doit également pouvoir être formé et donc pouvoir bénéficier d'autorisations d'absences exceptionnelles. Enfin, l'engagement étudiant doit être valorisé. Pour cela, plusieurs moyens sont possibles. L'annexe descriptive au diplôme est un moyen évident, mais des unités d'enseignement libre peuvent également être créées. Ces dispositifs permettent à l'élève de valider un certain nombre de crédits selon le système européen de transfert et d'accumulation de crédits (ECTS), sur présentation d'un travail (mémoire, rapport), et selon son assiduité dans les différentes instances ou fonction de ses différentes actions dans le cadre de son mandat.

La Fédération des associations générales étudiantes (Fage)

CVC, CVL, inventions du Sgen-CFDT

L'implication des élèves dans le fonctionnement des établissements est un objectif historique du Sgen-CFDT. L'apprentissage de la citoyenneté doit, en effet, se faire dans l'action. C'est le sens de notre revendication d'un conseil de la vie collégienne (CVC), votée par le congrès de Mons en 2007 et précisée au congrès de Décines

en 2011 : « [Il doit] permettre de disposer d'un véritable outil d'apprentissage des compétences civiques et citoyennes du socle commun et de favoriser le développement de relations de confiance et de respect mutuel entre personnels et élèves, entre jeunes et adultes... » Pour nous, il est important de créer des espaces possibles pour que les élèves réfléchissent et agissent sur leur quotidien, de permettre des actions que les élèves proposent ou ont envie de mener, de faciliter l'échange entre les représentants des élèves et quelques adultes pour prendre rapidement des décisions d'amélioration de la vie des établissements. En fait, il s'agit bien de développer l'engagement des élèves dans des projets qui ont prise avec leur quotidien et leur degré d'autonomie. Les conseils de la vie collégienne et de la vie lycéenne (CVL) n'ont de sens que s'ils sont réellement investis par tous les membres de la communauté éducative. Ainsi, ils permettent de développer l'esprit de concertation et de mise en projet au sein du collège ou du lycée.

Enseignement supérieur et Recherche

Colloque des 26 et 27 janvier

Par Françoise Lambert

Consacrées à la gouvernance de l'ESR, les journées des 26 et 27 janvier ont permis de faire un état des lieux des pratiques dans les établissements et les regroupements – et plus particulièrement de type communauté d'universités et établissements (ComUE). Les intervenants devaient aussi répondre à la question : le dialogue et la coopération entre établissements sont-ils possibles ?

QUELLE STRATÉGIE POUR L'ÉTAT ?

Les moyens d'intervention de la tutelle ont évolué avec la loi ESR : les dotations ne sont plus fléchées, elles sont accordées globalement, pour permettre aux établissements de définir leurs propres stratégies. Les trois leviers d'action (allocation des moyens avec indicateurs de performance, dialogue contractuel, et appels à projet) doivent assurer la compatibilité de ces stratégies avec les objectifs de l'État.

Mais dans un contexte de croissance forte des effectifs étudiants, le développement de la part des financements sur projet met en difficulté les universités et pose la question des choix : chasse aux subventions ou missions de service public ?

D'autre part, la création d'agences signifie l'externalisation du rôle de l'État, ce qui le dépossède partiellement de son rôle de pilote.

Enfin, parmi les types de regroupements, l'État privilégie la fusion, via les financements sur projet, malgré des coûts de transaction importants. De plus, ces fusions ne ciblent que les universités, et laisse de côté les autres établissements de l'ESR.

Pourtant, l'État devrait faire confiance aux acteurs pour trouver le bon mode de coordination, et privilégier le dialogue entre tutelle et établissements via la contractualisation.

QUELLE COOPÉRATION ?

La ComUE repose sur un principe de subsidiarité : quelle est la plus-value qu'elle peut apporter, quelles sont les actions qu'elle rend possibles, et qu'un établissement seul n'aurait pu porter ? Elle permet le lien avec les autres acteurs (Crous par exemple). La coordination des établissements peut assurer une meilleure réponse à la demande sociale au niveau du territoire (offre de formation), et contribue à la simplification de l'ESR. Mais en

cas de désaccord, rien ne dit qui tranchera. Le risque est alors celui d'un « corps mou », incapable de définir des objectifs. Les fusions se jouent sur le temps long (Strasbourg), pour définir une gouvernance opérationnelle, avec un véritable dialogue social (groupes de travail thématiques, contrats d'objectifs et de moyens). Mais elles peuvent n'être aussi que des coquilles presque vides, pilotées par quelques décideurs qui ne laissent aux élus aucun rôle (Saclay).

Quelle que soit la forme choisie, réussir un regroupement d'établissements suppose de faire adhérer la totalité de la communauté au projet, de développer un sentiment de double appartenance. Travailler ensemble implique de dégager des critères communs, de construire des valeurs communes. Et la qualité du dialogue social est essentielle pour réussir. Seul un débat réellement collégial sur la cible permettra de fédérer les personnels et de mettre en œuvre le projet. Mais trop souvent, on fait l'inverse : regroupement d'abord, réflexion ensuite, et celle-ci est parfois limitée à un petit groupe de décideurs !



Qu'en dit le Sgen-CFDT ?

Les regroupements ont fait l'objet de discussions passionnées durant ces deux journées. Le Sgen-CFDT est favorable à la politique de regroupement des établissements prévue par la loi ESR de juillet 2013. Elle permet de mettre fin aux pôles de recherche et d'enseignement supérieur, structures de regroupement ne laissant aucune place aux représentants des personnels. Sur les trois formes de regroupements possibles, le Sgen-CFDT privilégie la communauté d'universités et établissements (ComUE) qui favorise la coopération entre différents types d'établissements (universités, organismes de recherche, écoles...) tout en préservant leur identité. Les ComUE peuvent rendre effective la mixité des publics. Au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche, la délégation Sgen-CFDT a toujours voté en suivant l'avis des sections locales. L'association des personnels à l'élaboration du projet de site, sa qualité, le modèle démocratique retenu, l'accompagnement des agents aux changements... sont autant de critères sur lesquels s'appuie la fédération pour arrêter son vote. **F. L.**



© Isabelle Lacaton



PPCR et retraites : faut-il attendre six mois ?

Non, quand il s'agit de la réforme

indiciaire. Grâce au protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), les agents des catégories C, B et A bénéficieront d'une revalorisation de leur indice, dont la prochaine est prévue au 1^{er} janvier 2018. Sans changement de situation (emploi, grade, échelon ou classe) depuis six mois, la retraite peut être demandée à partir du 2 janvier 2018. Elle sera calculée sur le traitement brut du nouvel indice. Comme la pension n'est versée qu'au premier du mois suivant, mieux vaut avoir cessé de travailler le 30 ou 31 du mois.

Oui, quand il s'agit de la réforme

statutaire. À compter du 1^{er} janvier 2017, les agents C, B et A seront reclassés dans de nouvelles grilles. Il faudra attendre le 1^{er} juillet 2017 pour bénéficier du nouvel indice pour la liquidation de la pension.

• O. N.

En savoir plus : <http://urlz.fr/4vga>
retraites@sgen.cfdt.fr

Activités pédagogiques complémentaires (APC) : l'avis du Sgen-CFDT !

Les APC font partie des obligations de service des enseignants du premier degré au-delà du temps de classe. Il s'agit de 36 heures annuelles qui offrent l'opportunité de mettre en place des pratiques pédagogiques singulières et innovantes. Rappelons que leur organisation revient au conseil des maîtres. Si les difficultés de réalisation sont réelles du fait d'une réforme des rythmes restée au milieu du gué, le Sgen-CFDT considère que ces temps pédagogiques en petits groupes, autour d'objectifs ou de projets, sont à développer et en aucun cas à abandonner. Par ailleurs, une réelle réflexion sur le temps de travail des enseignants du premier degré est nécessaire et ne pourra se résumer à une simple remise en cause de ce volume horaire réduit. • A. E.

Personnels de direction de l'enseignement agricole public

Un nouveau statut

Par Didier Locicero

Les organisations syndicales ont obtenu fin 2016 une révision du statut sous lequel les personnels de direction d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle (Eplefpa) exercent leurs fonctions. Un décret de création d'un corps ministériel est actuellement en cours de négociation.

L'EXISTANT

Ces personnels sont actuellement détachés dans un statut d'emploi à l'issue d'un examen d'accès à une liste d'aptitude. Ce statut permet une grande souplesse et une véritable diversité de recrutement (ingénieurs d'agronomie, certifiés, PLP), mais certains estiment qu'il laisse peu de perspectives de carrière – malgré l'alignement progressif des régimes indemnitaires et d'avancement sur ceux de l'Éducation nationale avec un taux de classement des établissements plus favorable en raison du nombre restreint d'Eplefpa (213 sur l'ensemble du territoire). Il est cependant apparu que l'appartenance à un corps ministériel spécifique serait plus sécurisant et éviterait une

gestion administrative des postes souvent jugée arbitraire et contraignante.

Sur cette solution, les avis et analyses restent partagés, l'option ministérielle ne semblant pas en mesure de résoudre l'ensemble des difficultés.

VERS UN STATUT SPÉCIFIQUE

Le Sgen-CFDT a donné son accord pour la création d'un statut de corps distinct de celui de l'Éducation nationale en raison des spécificités du métier de directeur d'Eplefpa : établissements multi-centres et multi-sites, responsabilité d'employeur d'équipes parfois très importantes, dialogue permanent avec les partenaires, conduite des cinq missions de l'enseignement agricole*. Cela justifiera quelques différences, notamment sur la question du classement des établissements et les taux d'accès à la hors échelle B. Néanmoins, des interrogations demeurent concernant la sécurisation des parcours en cas de difficultés d'exercice, les modalités d'accès par la nouvelle liste d'aptitude, la sanctuarisation de la lettre de mission qui doit constituer le principal point de référence, les accès à d'autres fonctions, l'évaluation et le rôle des échelons hiérarchiques intermédiaires.

Le Sgen-CFDT souhaite que ces questions annexes ne soient pas éludées par la suite, quelle que soit la réponse apportée.

* Formation initiale et continue, insertion scolaire et professionnelle, animation des territoires, expérimentation et développement, coopération internationale.

© François Goddins / Wikimedia



Retraite et enfant(s)

Pour chaque enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2004, une bonification de quatre trimestres est attribuée au parent qui a interrompu son activité au moins deux mois pour la naissance, l'adoption ou l'arrivée de l'enfant au foyer.

Pour chaque enfant né à partir du 1^{er} janvier 2004, une majoration de durée d'assurance de deux trimestres (qui ne comptent pas pour le calcul du montant de la pension) est accordée à la femme qui accouche – majoration non cumulée avec la prise en compte d'une période d'interruption ou de réduction d'activité au moins égale à six mois. Pour les enfants nés ou

adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004, des périodes d'interruption ou de réduction d'activité sont prises en compte gratuitement dans la limite de trois ans maximum. Ces périodes comptent aussi bien pour la durée d'assurance que pour le calcul du montant de la pension. • O. N.

Cf. Fiches 47 et 48 du Guide des pensions de retraite CFDT <https://www.cfdt-retraites.fr/F-Retraites-Fonctionnaires-2015->

Gréta

Ce que le Sgen a obtenu

Par Vincent Bernaud

Les discussions du groupe Métiers de la formation continue d'adultes sont terminées. Par manque de pilotage national et académique, la situation dans nombre de Gréta n'était plus tenable pour les personnels. Après deux années de travail, le Sgen-CFDT a obtenu des avancées.

LES BONS POINTS

Pour les métiers « Formateurs, conseillers Validation des acquis de l'expérience et conseillers bilan », les activités se déclineront, par similitude avec les enseignants de la formation initiale, en trois blocs : les activités de face à face pédagogique, y compris l'ensemble des activités de formation à distance qu'elles soient synchrones ou asynchrones ; les activités induites par le face à face qui ne feront pas l'objet d'un décompte horaire ; enfin, les activités périphériques qui seront classées en neuf familles, permettant ainsi une évolution future de la liste. Elles seront décomptées sur la base d'un coefficient garantissant que le temps de travail ne

dépasse pas les 1 607 heures annuelles.

Le Sgen-CFDT a obtenu un tiers temps pour les conseillers VAE et bilan.

Il a également porté une évolution de l'indemnité des personnels de direction et de gestion. La future indemnité de fonction de la formation continue d'adulte répond à sa demande en matière de transparence, d'un plus grand nombre de fonctions éligibles, d'une meilleure prise en compte de la situation financière du Gréta, et enfin du rôle du recteur dans la validation.

LES POINTS D'INSATISFACTION

Par contre, faute d'une volonté politique du ministère, la demande de créer un système d'intéressement pour l'ensemble des personnels n'a pu aboutir. Pour les conseillers en formation continue, les discussions ont été décevantes car elles n'ont pas permis de clarifier leur obligation de service. Le ministère ne voulant pas d'évolution, la demande formulée en intersyndicale de calculer le temps de travail sur la base de 39 heures hebdomadaire sur 36 semaines est arrivée trop tardivement pour être sérieusement étudiée. Seule avancée pour les collègues, une promesse d'une revalorisation de la prime à hauteur de 100 euros mensuels.

Pas moins de cinq décrets et un arrêté seront nécessaires pour la mise en œuvre de ces mesures. Restera ensuite à veiller, sur chaque territoire, à leurs mises en application.



PPCR médecins de l'Éducation nationale

Les médecins de l'Éducation nationale sont concernés par la transposition du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR). Cadencement unique pour les changements d'échelon, trois grades comme pour les médecins territoriaux, et l'accès possible à la hors-échelle B sans devoir devenir médecin conseiller technique. Le Sgen-CFDT s'est abstenu sur le projet dans la mesure où les deux grades actuels ne connaîtront que la bascule prime-point. Nous avons cependant obtenu une fluidification des passages de grade afin de limiter la stagnation dans le dernier échelon des deux premiers grades. Une attention particulière sera portée à la situation des collègues proches de la retraite. L'ensemble doit donc bénéficier à tous les médecins de l'Éducation nationale : aussi bien celles et ceux de secteur que les conseillers et conseillères techniques. • C. N.-B.

Médecins conseillers techniques : des discussions à venir

Les médecins conseillers techniques (MCT) ne forment pas un corps statutaire. Ils sont détachés sur un emploi fonctionnel, lequel n'est pas concerné par la transposition de PPCR. Le Sgen-CFDT a souligné les problèmes soulevés par leur non-revalorisation : pourquoi prendre les responsabilités alors que dans certains cas, cela n'aura aucune incidence sur la rémunération ? Le risque est grand d'accroître le nombre de postes de MCT non pourvus et cela pèse lourdement sur le fonctionnement de la santé scolaire dans les territoires. Le ministère s'est engagé, à notre demande, à ouvrir dès 2017 des discussions sur les caractéristiques de l'emploi fonctionnel : définition des groupes de classement des emplois selon la charge de travail et grille de rémunération afférente.

• C. N.-B.



©Pixabay - Geralt

Le CPA, c'est maintenant !

Et c'est un acquis de la CFDT ! Depuis le 1^{er} janvier 2017, et ce grâce à la négociation sur la loi travail, tous les travailleurs – y compris les agents publics – ont accès au compte personnel d'activité (CPA), qui est un compte individuel recensant les droits et

facilitant leur accès. Il doit ainsi permettre à chacun de mieux construire son parcours professionnel. Dans la fonction publique, il est aujourd'hui constitué du nouveau compte d'engagement citoyen (CEC) et du compte personnel de formation (CPF), qui remplace et prend en compte les acquis du droit individuel à la formation (DIF). Les comptes seront progressive-

ment ouverts et consultables au cours de l'année 2017. Les organisations syndicales seront consultées sur les décrets d'application dont la publication est prévue avant les élections présidentielles. À partir du 1^{er} janvier 2018, tous les agents, y compris les non-titulaires, pourront mobiliser leurs droits à formation. • P.-M. R.



© C. Châmes

© C. Châmes



Corinne Châmes,
enseignante (lycée
professionnel Colbert,
Marseille).

© C. Gillette



Christophe Gillette,
enseignant (lycée Saint-
Exupéry, Marseille).

© J.-M. Angeletti



Jean-Marc Angelitti,
enseignant (lycée Saint-
Exupéry, Marseille).

L'éducation prioritaire...

Stoppée net au seuil des lycées ?

Par Alexis Torchet

Pour le Sgen-CFDT, il est indispensable de mener une politique publique de suivi des élèves de réseau d'éducation prioritaire REP/REP+ au-delà de la classe de troisième car, qu'ils soient scolarisés dans des lycées socialement mixtes ou très défavorisés, ils méritent de pouvoir encore bénéficier d'un accompagnement particulier.

En effet, la volonté politique d'accorder « plus à ceux qui ont moins » ne peut pas s'arrêter à la scolarité obligatoire, puisque c'est désormais une élévation du niveau de qualification massive qui s'impose pour l'avenir du pays ! Elle doit aussi dépasser les clivages politiques et supporter les alternances électorales. Pour le Sgen-CFDT, cette ambition pour l'éducation nécessite un diagnostic précis des situations d'accueil des publics issus de REP/REP+, la définition d'un référentiel pédagogique pour l'accompagnement de leurs parcours, enfin l'allocation de moyens spécifiques incluant des mesures d'accompagnement des personnels (formations, concertations, ingénierie pédagogique...) et de reconnaissance de leur travail (indemnités de mission particulière, décharges de service...).



Retrouvez
l'intégralité
du reportage
sur notre site
sgen-cfdt.fr

Alors qu'une nouvelle cartographie des réseaux d'éducation prioritaire (REP/REP+) a été mise en place en 2015, rien n'a été fait pour les lycées. Des établissements marseillais, depuis la rentrée scolaire 2016, ont engagé une lutte emblématique.

Tribune de trois enseignants.

Oui, nos lycées doivent être classés en éducation prioritaire !

Par C. Châmes, C. Gillette et J.-M. Angeletti

Le constat est simple : nos lycées sont les grands oubliés de la Refondation de l'École et de la réforme de l'éducation prioritaire. La situation des élèves scolarisés dans nos établissements s'est-elle à ce point améliorée ? Non, les lycées Saint-Exupéry et Colbert continuent, comme avant, à accueillir des élèves issus dans leur immense majorité des collèges REP+ des quartiers Nord de Marseille.

En 2014, date à laquelle la refonte des réseaux d'éducation prioritaire a été entreprise pour les écoles et les collèges, on nous promettait que nous ferions rapidement l'objet d'un classement. Le temps a passé ; la ministre a mis en place des mesures transitoires pour les primes et les bonifications jusqu'en 2017, a décidé de les prolonger jusqu'en 2019 et a finalement renvoyé le chantier à un prochain quinquennat : quelle irresponsabilité ! Nos lycées se sont retrouvés plongés dans l'incertitude et l'incompréhension alors que notre quotidien se dégrade chaque année davantage, gangrené par les difficultés socio-économiques, les disparités culturelles et linguistiques, les comportements inadaptés, violents et incivils.

Alors, depuis septembre 2016, nous enchaînons les rencontres avec les autorités et les élus, les courriers, les journées de grève, les manifestations... À la rentrée de janvier 2017, la plupart de nos lycées ont été bloqués pendant plusieurs jours par les collègues rejoints par les élèves. Notre culpabilité, à la pensée de nos élèves si fragiles hors des murs, mine notre moral. Les drapeaux orange flottent à côté d'autres dans le froid de cet hiver.

La lutte n'a pas été totalement vaine : c'est à Marseille que la ministre a annoncé 450 postes supplémentaires destinés aux lycées les plus en difficulté et nous avons obtenu du recteur le fléchage des quarante postes attribués à notre académie : des mesures bienvenues mais bien loin de nos demandes. Nous sommes épuisés, nous nous sommes sentis souvent un peu seuls dans notre mobilisation, mais nous continuerons à nous battre pour que nos lycées bénéficient de véritables mesures de justice sociale !



L'égalité effective entre femmes et hommes dans la fonction publique n'est pas atteinte. Une circulaire de décembre 2016 (cf. sitographie ci-contre) détermine la politique d'égalité professionnelle à mener. Pour le Sgen-CFDT, ce texte dresse des pistes pertinentes. Il s'attachera à ce qu'elles soient bien mises en œuvre et à les imposer dans les négociations au sein des différents ministères, lesquels devront donc répondre de l'application de la circulaire.

DIALOGUE SOCIAL

Il faut obtenir des rapports de situation comparés (RSC) dignes de ce nom et accompagnés d'un débat en comité technique sur la politique d'égalité à conduire. Alors que le premier RSC a été réalisé à l'Éducation nationale, le Sgen-CFDT entend obtenir son amélioration et un débat sur la feuille de route pour l'égalité femmes-hommes.

CARRIÈRE

La fonction publique, qui a pris appui sur le projet de loi Égalité et citoyenneté, souhaite que la publication

Circulaire sur l'égalité femmes-hommes dans la fonction publique

Renforcer la dynamique

Par Catherine Nave-Bekhti



de la loi mette immédiatement en œuvre l'obligation d'une présidence alternée entre les femmes et les hommes des jurys et comités de sélection, à l'issue de chacun des mandats. Des statistiques sur les écarts de rémunération seront mises à disposition des ministères volontaires pour analyser les causes des inégalités femmes-hommes et construire une politique efficace. Les commissions paritaires (administratives et consultatives) doivent aussi disposer de données sexuées sur les avancements et les promotions des agents publics : il faut en exiger de qualité à tous les niveaux afin de pouvoir vérifier que les

Contacts et sites utiles

● <http://urlz.fr/40gh>

La circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

● <http://urlz.fr/4MKH>

Loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté.

● <http://urlz.fr/40gD>

À lire, le dossier que consacre la CFDT-Fonctions publiques à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

● <http://urlz.fr/40g0>

Retrouvez en ligne les feuilles de route adoptées par chaque ministère pour mettre en œuvre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

● <http://urlz.fr/40i6>

Le portail de la fonction publique fournit une riche documentation sur la question : rapports annuels, guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, protocoles d'accord...

engagements pris dans le cadre du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations sont tenus.

AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL

La fonction publique invite les ministères à concevoir des organisations du travail améliorant l'articulation des différents temps sociaux pour les femmes et pour les hommes : télétravail, charte des temps, action sociale en faveur de l'égalité professionnelle. Toutefois, les négociations n'ont pas eu lieu partout sur le télétravail, et le budget de l'action sociale reste indigent...

PRÉVENIR LES VIOLENCES FAITES AUX AGENTS

La circulaire rappelle le refus de laisser sans réponse tout fait de violence ou de harcèlement sexuel ou moral. Elle rappelle le rôle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur ce sujet et le fait que la loi dite travail prévoit la condamnation de tout agissement sexiste dans la fonction publique. Pour que cela soit effectivement mis en œuvre, les textes législatifs et réglementaires ne suffisent pas, il faut sensibiliser et former les personnels.

Éduquer à l'égalité filles-garçons

Le Sgen-CFDT considère que l'éducation à l'égalité filles-garçons doit être menée avec constance et persévérance. Le réaffirmer n'est pas neutre alors que les groupes « vigigender » poursuivent méthodiquement l'offensive contre toute forme d'éducation à la sexualité et à la

non-discrimination en raison du sexe ou de l'orientation sexuelle. L'abandon des ABCD de l'égalité a pu donner l'impression d'un renoncement de la part du ministère de l'Éducation nationale qui, certes, n'a pas voulu affronter directement les groupes réactionnaires. Cependant la politique de fond n'a pas changé, et heureusement, car il y a du travail ! Le sexisme s'exprime partout et de manière parfois extrêmement violente. C'est ce dont témoignent les

Tumblr ou pages Facebook Paye ta fac et Paye ton bahut. Comment s'incarne cette volonté politique ? Les Espé doivent inclure des formations à l'égalité filles-garçons dans la formation initiale des personnels d'enseignement et d'éducation. Dans les académies, des chargés de missions à l'égalité filles-garçons coordonnent des actions de sensibilisation et de formation continue sur ce sujet ainsi que la mise à disposition de ressources pour les personnels.

Tout récemment, la plateforme www.matilda.education/app a ouvert, proposant des ressources fondées sur des apports rigoureux pour éduquer à l'égalité et lutter contre le sexisme, afin d'agir de l'école au post-bac. Conclusion, saisissez-vous de ces ressources pour agir dans vos établissements, et si vous y voyez circuler des brochures vigigender, il faut en bloquer la diffusion et en informer les autorités académiques. • C. N.-B.

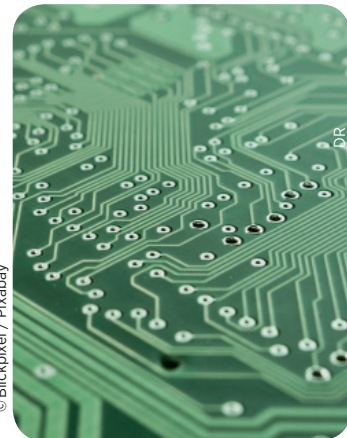


À l'Éducation nationale, numérique... et dialogue social

Par Vincent Larroque

Le numérique dans l'Éducation nationale, ce n'est pas uniquement le numérique éducatif qui permet les apprentissages des élèves. Ce sont aussi tous les outils de communication interne ou en direction des usagers, les outils de gestion des élèves et des personnels. Ce numérique-là pèse fortement sur les conditions de travail. C'est pourquoi, le Sgen-CFDT, syndicat général, s'empare du sujet en donnant la parole, ici, à Vincent Larroque, secrétaire général du Sgen-CFDT administration centrale (cf. biographie ci-contre).

L'avènement de la société numérique sonne-t-il le glas du système éducatif, bientôt « uberisé » ? Ou annonce-t-il l'égalité des chances et la réussite de tous les élèves ? Ce débat, souvent largement idéologique dans l'espace médiatique et la Twittosphère, reste désespérément absent des lieux de dialogue internes à l'Éducation nationale. Trop souvent, on évoque « l'informatique », en CT ou en CHSCT (cf. glossaire ci-contre), que lorsqu'elle dysfonctionne. Les problèmes d'infra-



© Blickpixel / Pixabay

structures, de matériels, de logiciels, et de moyens d'assistance agitent les conseils d'administration, CDEN, CAEN et CSE. Les échanges ne laissent aucune place au sens, aux objectifs et au choix de la bonne voie de cette transformation numérique que tous constatent sans réellement la piloter. Pour la fédération Sgen-CFDT qui a tenu un séminaire de travail sur le numérique éducatif le 29 septembre 2016, la transition numérique a un impact sur tous les champs professionnels et suppose à la fois de se doter d'une méthode de dialogue social et de partager une ambition au sein des instances représentatives. La méthode comporte à minima quatre exigences. En tout premier lieu, un dia-

Contacts et sites utiles

● Vincent Larroque

travaille à la Direction numérique pour l'éducation (DNE), au sein du secrétariat des instances stratégiques. Il est ingénieur, diplômé de l'École nationale supérieure d'informatique pour l'industrie et l'entreprise.

● <http://urlz.fr/40m3>

Les missions de la DNE.

● <http://urlz.fr/40li>

À lire, la tribune de Catherine Nave-Bekhti, secrétaire générale du Sgen-CFDT : « Usages professionnels du numérique : les revendications du Sgen-CFDT. »

● <http://urlz.fr/40IR>

Suivez l'actualité de L'école change avec le numérique.

● Petit glossaire

CAEN : conseil académique de l'Éducation nationale.

CDEN : conseil départemental de l'Éducation nationale.

CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.

CSE : conseil supérieur de l'éducation.

CT : comité technique.

gnostic doit être co-élaboré au regard des objectifs de politique éducative, des attendus pédagogiques et de la qualité du service à l'utilisateur. Dans un second temps, il faut organiser la contribution des agents à la conduite des projets d'évolution des processus, des structures et de leur métier. L'évolution du cadre de travail et de compétences doit être accompagnée selon la même logique participative. Enfin, il faut utiliser la force de proposition des professionnels du numérique et leur esprit de coopération. Parallèlement, une réflexion prospective est à engager concernant les transformations des missions et des métiers. Comment les plateformes collaboratives et les réseaux sociaux d'entreprise vont-ils devenir l'outil de travail central et quotidien ? Comment les communautés d'utilisateurs peuvent-elles devenir les acteurs déterminants de l'amélioration du service public ?

Gageons que si ce thème risque de ne pas recevoir de réponse convaincante de la part des candidats aux élections présidentielles, il s'imposera aux élections professionnelles de 2018. Il ne reste plus qu'à faire vivre nos propositions... de manière collaborative et toujours démocratique !

Tribune à lire en intégralité sur notre site : sgen-cfdt.fr

De B2i et C2i à Pix

Pix est un projet de plateforme publique en ligne, pour évaluer et certifier les compétences numériques. Cet outil, gratuit et accessible à tous, remplacera progressivement le brevet informatique et internet (B2i) et la certification informatique et internet (C2i) – cf. *Profession Éducation* n° 248 d'octobre 2016, p. 5. La version proposée est en

cours de développement et en expérimentation¹. Les compétences seront évaluées selon le cadre de référence européen DigComp suivant huit niveaux et cinq domaines : information et données, communication et collaboration, création de contenus, protection et sécurité, environnement numérique. Selon Éduscol, les huit niveaux « sont définis indépendamment des niveaux de qualification du système éducatif »². L'idée est bien de permettre à tout citoyen d'évaluer

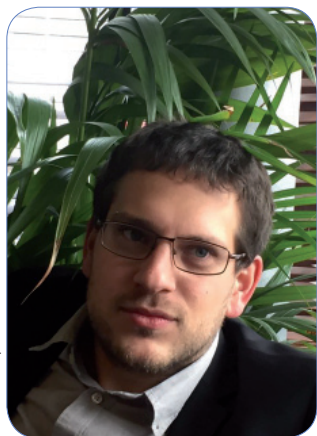
ses compétences et ses acquis tout au long de la vie. Un mode certifiant sera proposé et reconnu par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et par le monde professionnel. Pix a été développé selon les critères des Startups d'État : en *open source* et avec la « méthode agile », elles permettent la création d'outils gratuits, accessibles à tous, visant l'intérêt général et le service public. Parallèlement, le ministère a engagé une

adaptation des quatre premiers niveaux du référentiel pour la scolarité obligatoire qui se substitue au B2i. Le Sgen-CFDT a obtenu que ce référentiel fasse bien le lien avec les compétences travaillées pour le socle commun. Concernant l'évaluation, pour le Sgen-CFDT, Pix doit être l'outil d'autopositionnement des élèves de l'école élémentaire à l'enseignement supérieur. • I. L.

¹ <https://pix.beta.gouv.fr/>

² <http://urlz.fr/40zR>

Cf. Éduscol : <http://urlz.fr/40bu>



Retrouver le sens de la pédagogie

Inverser pour changer

Propos recueillis par Guillaume Touzé

Professeur de mathématiques dans un collège de Bourges, Christophe Le Guelvouit pratique la classe inversée depuis quatre ans. À l'origine de sa réflexion, un besoin de trouver du temps, en classe, pour mieux accompagner chaque élève au plus près de ses besoins, ceci face à des classes de plus en plus hétérogènes. Depuis bientôt deux ans il est également secrétaire général de l'association « Invertissons la classe ! » (cf. encadré ci-contre).

L'expression « classe inversée » semble recouvrir des pratiques variées. Est-ce un problème ? Peut-on identifier un principe commun ?

● Souvent, la classe inversée est résumée, à tort, par des capsules vidéos de cours à regarder à la maison pour faire les exercices en classe. Le principe général va bien au-delà. Une définition qui pourrait être retenue est la suivante : l'objectif est de laisser les élèves en autonomie pour accomplir les tâches cognitives simples afin de mieux les accompagner en classe dans les tâches cognitives les plus complexes. La classe inversée regroupe donc un vaste ensemble de pratiques pédagogiques centrées sur l'apprenant. S'il est vrai que beaucoup d'enseignants appuient leur pratique sur des supports vidéos, il serait néanmoins réducteur d'assimiler la classe inversée à ces outils pédagogiques.

Le mouvement semble en plein essor. Est-ce dû au caractère innovant de cette démarche pédagogique ou est-ce lié au développement du numérique ?

● La classe inversée connaît un essor considérable. Pour donner un exemple, entre 2015 et 2016 le nombre de participants au Clic (cf. encadré) est passé de 200 à 800. De plus en plus de collègues se tournent vers cette pratique. Les raisons semblent multiples. D'une part, les enseignants, en professionnels de l'éducation, cherchent continuellement à trouver des solutions pour modifier, enrichir et adapter leurs enseignements. La classe inversée est une solution accessible qui ne nécessite pas de moyens supplémentaires. En outre, elle ouvre l'horizon de l'enseignant à d'autres types de pédagogies. D'autre part, le numérique étant omniprésent dans la société actuelle, et partant, dans les nouveaux programmes, cette pratique donne un sens au numérique et à son usage qui prend alors sa place d'outil. De plus, un des attraits de la classe inversée est son caractère adaptable, tant dans sa mise en place que dans sa fréquence d'utilisation. Un enseignant peut décider de n'inverser que certains de ses cours, ou n'utiliser la classe inversée qu'avec certaines de ses classes. Enfin, une étude menée par « Invertissons la classe ! » a montré que le développement de cette pédagogie était bien plus rapide dans les pays où une association accompagne les enseignants...

Tout cela bouleverse le rapport au temps scolaire. Il y a encore du travail personnel à mener en dehors de la classe. Comment prévenir ces critiques ? Et n'est-ce pas davantage le rapport aux savoirs qui est en cause ?

● Avec la mise en place de la classe inversée, le professeur revient à sa place d'accompagnateur de l'élève, pour l'aider à construire son savoir. Il n'est plus question de servir le même menu à chaque élève. Le rapport aux savoirs n'est pas remis en cause, mais l'objectif est d'aider les élèves à construire leurs savoirs pour mieux se les approprier et les maîtriser. Le travail en autonomie, en dehors de la classe, peut faire débat. Mais en réalité, dans de nombreuses modalités de classe inversée, l'essentiel du travail (voire la totalité) est fait en classe. Les modalités d'enseignement et d'apprentissage sont différentes, pour permettre à chaque élève de réussir.

N'y a-t-il pas un risque d'accentuer les inégalités sociales ? Pour en profiter, ne faut-il pas un fort accompagnement familial ?

● D'une part, la fracture numérique ne semble pas être un frein car la plupart des enseignants trouve des solutions pour que les élèves puissent accéder aux ressources numériques durant les temps d'autonomie. D'autre part, en faisant en sorte d'être au plus près des besoins de chaque élève, l'enseignant peut à la fois accompagner les élèves le plus en difficulté tout en stimulant les meilleurs. Au-delà de l'apport pur de connaissance, la classe inversée permet de développer chez tous les élèves l'autonomie, la collaboration, la pratique du numérique...

**invertissons !
la classe !**

© Ilc / Christophe Le Guelvouit

L'association...

● www.laclasselinversee.com

« Invertissons la classe ! » est une association de terrain, créée en 2014, qui impulse, accompagne et nourrit les changements de pratiques enseignantes, pour faire progresser chaque élève dans l'École du XXI^e siècle. Concrètement, son objectif est d'informer, partager et échanger autour de la pratique de la classe inversée, en un mot : faire entrer la classe inversée dans la mallette pédagogique de chaque enseignant, qu'il l'utilise ou non. Elle est notamment à l'origine de l'organisation du Clic (« Classe inversée : le congrès » qui a réuni 800 participants en juillet 2016) et de la Clise (« Classe inversée : la semaine » dont la deuxième édition vient de prendre fin).

● <http://urlz.fr/4P3N>

L'article consacré à Clise2016 de *Profession Éducation* n° 243 de février 2016, p. 13.

● <http://urlz.fr/4P3I>

Entretien sur la pratique de la classe inversée avec Marie Soulié, professeure de français à Orthez (*Profession Éducation*, n° 240, octobre 2015, p. 23).

MARIE-ANGÈLE HERMITTE

Propos recueillis par Aline Noël

Plus que jamais, l'heure est à la réflexion sur le modèle démocratique souhaité. *Profession Éducation* s'est intéressé à la conférence de citoyens, une initiative qui permet de recueillir des recommandations de citoyens sur des questions sensibles. Juriste, Marie-Angèle Hermitte est une des spécialistes, en France, de cette procédure.



DR

Qu'est-ce qu'une conférence de citoyens (CdC) ?

➊ C'est la réunion d'un panel de quinze à vingt citoyens appelés à répondre à une question précise, d'intérêt général ou local. Formés durant deux à trois week-ends, ils organisent eux-mêmes, lors d'un dernier week-end, un débat en public qui s'achève par une délibération et la rédaction d'une recommandation. Selon mon expérience, le temps long de la CdC est nécessaire pour que les participants s'approprient le sujet en dehors des moments de formation : pendant ces trois ou quatre mois, ils lisent, font des recherches, échangent entre eux et avec leur entourage...

Comment est constitué le panel ?

➋ En dehors d'une répartition équilibrée des âges, sexes, niveaux socio-éducatifs et implantations territoriales, une CdC ne recherche pas la représentativité *stricto sensu* mais l'absence de liens d'intérêts directs des participants avec le secteur dont relève la question posée. Le critère de choix, à mon avis le plus sérieux, est celui qui retient les personnes se sentant concernées par le sujet mais ne se reconnaissant aucune compétence, les personnes de bonne volonté, prêtes à s'impliquer durant plusieurs week-ends.

Comment garantir l'indépendance d'une CdC ?

➌ La CdC n'étant pas un label déposé, il existe des protocoles variés. N'importe qui peut monter une

CdC, il suffit d'avoir un commanditaire et de l'argent. La méthodologie est donc primordiale. J'aime citer l'exemple d'une CdC commanditée par la fédération anglaise des assureurs, laquelle voulait anticiper la réaction des clients si des tests génétiques leur étaient demandés pour l'assurance vie. Une équipe de chercheurs en sciences politiques, a été chargée d'organiser la CdC : il n'y a pas eu consensus, mais une majorité de gens pensaient que, sous certaines conditions, l'idée de tests génétiques n'était pas à rejeter par principe. Une entreprise privée peut donc réunir une CdC, l'important est que le comité de pilotage qui organise la procédure ne subisse pas de pression. Il faut donc d'emblée poser les règles : le commanditaire finance mais ne se mêle pas de piloter. En tant que présidente de comité de pilotage, je n'accepte aucune suggestion du commanditaire. *A contrario*, il peut proposer un expert pour officiellement représenter sa vision des choses. Il est également primordial que le comité de pilotage d'une CdC comprenne des spécialistes de la procédure et des spécialistes de la question posée, qui doivent être de bords différents. Dans la dernière consultation sur la vaccination, qui s'inspirait des CdC, le président du comité de pilotage, un généticien peu au fait de ces procédures, a déclaré d'emblée qu'il fallait réaliser cette consultation pour convaincre les gens de la nécessité de se faire vacciner. Rien de pire qu'une consultation si les jeux sont faits.

Dans le déroulement même de la CdC, comment assurer la liberté du panel ?

➍ Il faut un grand savoir-faire pour que les experts-formateurs débattent sans s'injurier et sans empiéter sur les temps de parole respectifs. Là intervient l'animateur. En fait, les meilleures procédures ne valent rien sans les bonnes personnes pour les mettre en œuvre. Pour ma part, j'essaie de travailler avec le même animateur, Guy Amoureux : philosophe de formation et psychosociologue, il a une très grande expérience de la gestion de conflits. Or dans une CdC, tout repose sur la gestion des contradictions puisqu'il s'agit toujours d'une question conflictuelle (OGM, déchets nucléaires, euthanasie...). Sur un même sujet, des experts de bords différents s'affrontent. En tant que présidente de comité de pilotage, je prépare mes experts en amont sur le fonctionnement de la

CdC. Donc vis-à-vis des experts, l'animateur a un rôle mineur mais important qui est de ne pas les laisser dévoyer le système. Son autre rôle, essentiel, concerne la conduite de groupe : il faut gérer les différentes personnalités, permettre aux membres les plus dynamiques du panel de jouer leur rôle sans devenir des leaders...

IL FAUT DU TEMPS POUR QUE LA PERTINENCE DE CETTE PROCÉDURE FINISSE PAR S'IMPOSER...

❶ Quelle est la place de la CdC sur l'échiquier politique ?

Elle enrichit la démocratie représentative car le panel de citoyens va éclairer les représentants sur ce que pensent des gens « ordinaires » ne défendant aucun intérêt catégoriel lorsqu'ils sont mis en mesure, via la formation, d'émettre un avis éclairé. Elle enrichit la démocratie participative : malgré le très petit nombre de citoyens impliqués, le panel est une image de la société. Elle est aussi un entre-deux entre l'expert (le groupe est formé pour comprendre le sujet, et non pour devenir expert) et l'opinion fugace des pétitions, sondages, etc.

A-t-elle vocation à négocier ?

❶ Le groupe dispose de données, il entend des experts, il délibère. S'il y a au départ en son sein des positions opposées, des solutions de compromis sont finalement assez souvent trouvées. Mais il ne s'agit pas de négociation comparable à ce qui advient entre partenaires sociaux, par exemple. Même si elle peut aider un des partenaires de la négociation à sortir de son cadre de pensée, une CdC ne saurait remplacer la négociation institutionnelle.

Quel est son principal intérêt ?

❶ À mon sens, c'est de faire connaître aux décideurs, sur un sujet sensible et controversé, l'avis de ceux qui, habituellement, ne parlent pas, ces invisibles et inaudibles qui sont l'immense majorité des Français. On connaît le point de vue des partis politiques, des corps constitués, des syndicats et du tissu associatif, la société civile organisée, mais pas celui des citoyens ordinaires qui ne sont ni élus ni militants ni membres d'une association. Un sondage d'opinion donne des réponses spontanées, alors que former le panel pendant deux à trois week-ends en lui faisant entendre des experts et intervenants choisis par le comité de pilotage pour leur connaissance du sujet et leurs positions différenciées, va lui permettre de débattre de manière argumentée et de formuler une recommandation motivée. Ces citoyens peuvent donc finalement réussir à articuler, parmi les différentes propositions contradictoires des experts, des solutions jugées inconciliables parce que soutenues par des parties opposées. Le grand malheur, c'est qu'en France le pouvoir politique n'accorde pas de crédit à cette parole. Mais ce n'est pas pour cela qu'il ne faut pas organiser de conférences de citoyens. Il faut du temps pour que la pertinence de cette procédure finisse par s'imposer...

Pourrait-on commanditer une CdC dans le domaine de l'éducation ? Et quel rôle aurait un syndicat ?

❶ Il faudrait l'adapter à ce genre de sujet sociétal. Si vous demandez : « Que faut-il faire pour réformer l'Éducation nationale ? », le champ de réflexion est trop vaste. En revanche, « Comment rénover les méthodes d'apprentissage et comment les adapter à des publics scolaires différents ? », serait une question appropriée pour une CdC. Évidemment, il ne faudrait pas se limiter au secteur public d'éducation mais englober le privé. Quant aux syndicats, ils pourraient intervenir au sein du processus de formation en tant qu'experts, ou envoyer leurs experts, pédagogues, chercheurs spécialistes des apprentissages...

Pour en savoir plus, lire en ligne

Marie-Angèle Hermitte, « Conférence de citoyens », in *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, GIS Démocratie et Participation, 2013 : <https://ic.cx/JMVK>

PARCOURS

DOCTEURE EN DROIT, MARIE-ANGÈLE HERMITTE

est directrice de recherche au CNRS et directrice d'études à l'EHESS. Elle a été membre du Haut Conseil des biotechnologies et membre du Comité consultatif national d'éthique. Elle est actuellement membre du comité de déontologie de l'Agence nationale de sécurité sanitaire, de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses).

ENGAGEMENT DANS LES CONFÉRENCES DE CITOYENS

1998

Participe au comité de pilotage d'une CdC sur les OGM organisée par l'Office parlementaire d'évaluation des choix scientifiques et technologiques (OPECST) : <http://urlz.fr/4KC7>

2002

Participe au comité de pilotage de la CdC « Changements climatiques et citoyenneté », organisée par la Commission française du développement durable et la Cité des sciences : <http://urlz.fr/4KCc>

2009

Préside le comité d'organisation de la CdC « Ondes, santé, société », commanditée par la Ville de Paris.

2013

Est chargée par la Commission nationale du débat public (CNDP) de présider le comité de pilotage d'une CdC centrée sur un projet d'enfouissement des déchets radioactifs dans la Meuse, projet Cigéo : <http://urlz.fr/4KCF>

BIBLIO SÉLECTIVE

Le Droit saisi au vif. Sciences, technologies, formes de vie. Pétra, 2013.

Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation. Cf. ci-contre.

« Inscrire les conventions de citoyens dans l'ordre juridique » – Contrat Picri avec la Région Ile-de-France. En collaboration avec Michel Callon, Florence Jacquemot, Dominique Rousseau et Jacques Testart, pour l'association sciencescitoyennes.org - Le rapport :

<http://urlz.fr/4Q4C> - La proposition de loi : <http://urlz.fr/4Q4t>

MIX'IDÉES

POUR L'ÉGALITÉ



Dans le cadre de la journée internationale des droits des femmes, la CFDT organise un grand rassemblement le 8 mars à Paris sur le thème de la place des femmes et des hommes dans notre organisation et dans notre société.

**PRENEZ PLACE!**

8 MARS 2017



9:30 Paris Event Center Hall A 20 avenue de la Porte de la Villette Paris 19

08032017







→ **Échanger (et innover !) pour favoriser la mixité à tous les niveaux de la société et de notre organisation.**

→ **Inscriptions sur le site dédié**
<https://8mars2017.cfdt.fr> à l'aide de votre
numéro personnel d'adhérent-e.