



Profession ÉDUCATION

N° 261 | Mai 2018 | 2,50 €

ÉVALUER LE SYSTÈME ÉDUCATIF

**Invité du mois :
Matthieu Niango**

3 ÉDITO

Mai 68 et après ?

Quelle part d'héritage des événements de Mai 68 revendiquons-nous, aujourd'hui, pour notre syndicalisme général ?

6 QUESTIONS À...



Laurent Berger

Le secrétaire général de la CFDT revisite l'histoire de 68 et réaffirme les valeurs d'un syndicalisme de progrès...

8 ACTUALITÉ

Cio et Onisep

L'information transférée aux régions.

Liberté de choisir son avenir professionnel

Une loi éloignée des enjeux contemporains.

Parcoursup

Ne pas être alarmiste !



11 DOSSIER

Quelle évaluation du système éducatif ?

Le problème n'est pas tant le besoin d'évaluations en la matière (elles sont pléthores), que savoir ce qu'on évalue, comment, et avec qui ?



16 INFO PRO

Mobilité professionnelle

Choisir son parcours pro.

Espace numérique sécurisé des agents publics (Ensap)

Le droit à l'information sur la retraite évolue.

DRH de proximité

De nouvelles modalités d'accompagnement de carrière.

17 MILITANT-ES

Le Sgen-CFDT de Poitou-Charentes

Un syndicalisme de terrain.

18 L'INVITÉ DU MOIS

Matthieu Niango

Co-fondateur du mouvement citoyen « À nous la démocratie », le philosophe Matthieu Niango, dans son essai *La Démocratie sans maîtres*, déconstruit les mythes sur lesquels repose notre système représentatif...



DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR EN CHEF :** Franck Loureiro. **RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE :** Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier et Aline Noël. **RÉDACTEURS :** Vincent Bernaud, Karima Boulhouchat, Mylène Jacquot, Franck Loureiro, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Elisabeth Ritzenthaler, Alexis Torchet. **IMPRESSION :** L'Artésienne - Liévin. **N° CPPAP :** 1020S07555. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cédex 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 :** © Br-no / Pixabay.





CATHERINE NAVE-BEKHTI
Secrétaire générale

ÉDITO

Mai 68 et après ?

50 ANS APRÈS, QUE DIRE ET QU'ÉCRIRE sur ce que Raymond Aron a désigné comme « un marathon de palabres¹ », Henri Mendras comme un « grand remue-ménage idéologique et moral² ». Vaste défi quand, très vite après les événements, historiens et politistes ont montré que Mai 1968 était une crise multiforme et en ont proposé de nombreuses interprétations. Il ne s'agit pas ici de faire une synthèse des analyses historiques et politiques. Il s'agit plutôt de faire retour sur ce dont nous avons hérité, sur cette part d'héritage syndical que nous voulons faire fructifier aujourd'hui en tant que Sgen-CFDT.

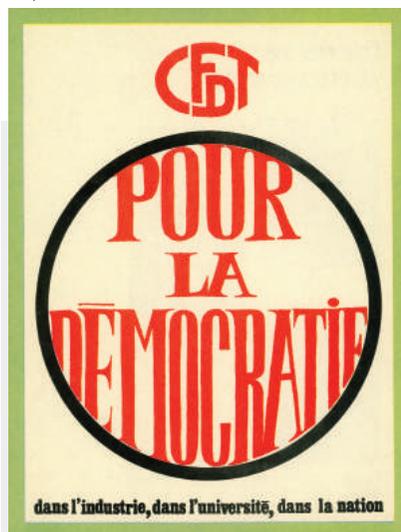
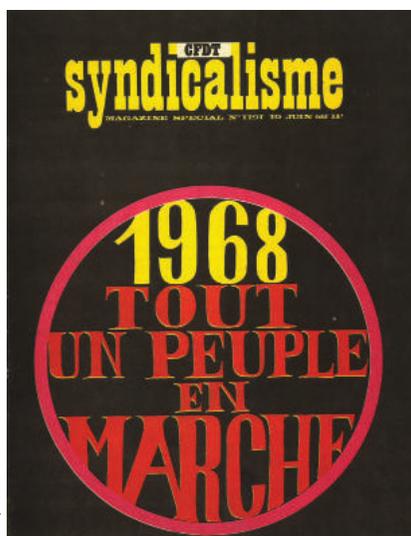
Mais que disions-nous et que faisons-nous en 1968 ? Une petite plongée dans *Syndicalisme Universitaire* (le *Profession Éducation* d'alors) nous confronte certes à des pages aujourd'hui jaunies, mais surtout à des écrits d'une actualité saisissante. Les travaux du colloque d'Amiens, les textes du congrès de Mulhouse du Sgen-CFDT en 1968 résonnent particulièrement avec ce qui sera au cœur de la contestation étudiante et ouvrière : « rébellion contre l'ordre établi, l'autorité, les autorités³ » selon Henri Mendras, « la crise de Mai a partout porté atteinte au style de commandement, hiérarchique, bureaucratique qui continue à régir l'État et la société⁴ » selon Michel Winock.

¹ Raymond Aron, *La Révolution introuvable : réflexions sur la révolution de mai en réponse à des questions posées par Alain Duhamel*, Fayard, 1968.

² Henri Mendras, « Fluctuations et tendances longues des valeurs et des idéologies », *Revue de l'OFCE*, n° 19, 1987.

³ *Idem.*

⁴ Michel Winock, *La Fièvre hexagonale : les grandes crises politiques de 1871 à 1968*, Le Seuil, coll. « Points Histoire », 2009.



Tout au long du printemps, le Sgen et la CFDT vont agir et penser aussi bien l'autogestion que le renouvellement pédagogique pour poursuivre et étendre la démocratisation de notre société.

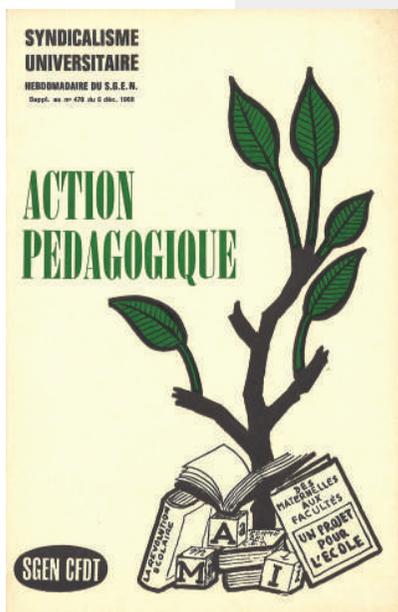
AUTOGESTION ET SYNDICALISME DE PROXIMITÉ

En avril 1968, le Sgen-CFDT tenait congrès à Mulhouse et dès les premiers mois, les projets de textes de congrès sont diffusés. Le préambule de la résolution générale pose l'analyse d'une « crise du système d'action démocratique » et souligne l'autoritarisme d'un gouvernement qui se traduit par une absence de dialogue social sur les conditions de travail et la rémunération des agents publics. Pour le Sgen-CFDT, « la revendication primordiale des fonctionnaires doit concerner les structures de négociation. Malgré leur régime statutaire particulier, ils doivent pouvoir discuter et ne plus subir les décisions unilatérales du gouvernement sous prétexte que leurs intérêts particuliers

risquent de contrarier l'intérêt général défini par le même gouvernement. »

Le 16 mai 1968, le bureau national confédéral adopte une motion affirmant : « À la monarchie industrielle et administrative il faut substituer des structures démocratiques à base d'autogestion ». Le Sgen-CFDT quant à lui appelle les enseignant·e·s de la maternelle à l'université à « continuer dans le travail ce qu'on a commencé dans la grève ».

Articuler analyse du fonctionnement de la société et de ses institutions, en proposer des transformations pour les personnels et leurs conditions de travail mais aussi pour plus de justice sociale, et chercher toutes les possibilités pour mettre en œuvre ces transformations, c'est toujours ce que cherchent à faire la CFDT et le Sgen. Cette volonté ancre notre organisation dans la proximité avec celles et ceux que nous rassemblons et qui exercent une grande diversité de métiers liés à l'éducation. Cette volonté pour pouvoir s'exprimer suppose un syndicalisme général qui a la voix forte de sa représentativité par son nombre d'adhérent·e·s et par les suffrages des agents aux élections professionnelles. En 2018, toutes les équipes du Sgen-CFDT renforcent la proximité avec les agents : formations syndicales, enquêtes, heures d'information syndicale et autres formes d'action se prolongeront dans la campagne pour amener de plus nombreux collègues à voter pour nos listes.



TRANSFORMATION PÉDAGOGIQUE

En 1968, le Sgen-CFDT participe au colloque d'Amiens, et dans un bel article, Antoine Prost dresse les lignes revendicatives du Sgen-CFDT en matière de formation universitaire pédagogique pour les maîtres. Il rappelle que « le maître n'est pas un étudiant qui n'a pu aller jusqu'au bout de ses études : il doit être un spécialiste qui a mené jusqu'à leur terme propre des études de psychosocio-pédagogie. » Après Amiens et Mai 1968, dans les pages « action pédagogique » de juin et juillet 1968, le Sgen-CFDT appelle à agir au quotidien sur son lieu de travail pour modifier trois relations : la relation du maître aux élèves, la relation des maîtres entre eux, la relation des maîtres à l'administration.

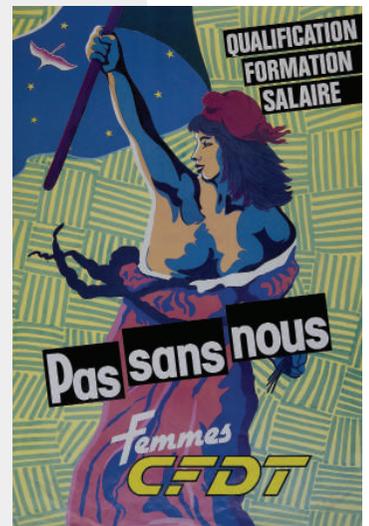
Ces lignes fortes sont toujours les nôtres. C'est bien par la réflexion et l'action de proximité avec nos collègues, et dans son articulation avec les interventions au niveau national et auprès des ministères, que nous entendons continuer à changer la société en transformant son système d'éducation (formelle et non formelle), de formation et de recherche. C'est bien un dialogue social de qualité que nous promouvons, que parfois nous cherchons à imposer à des acteur·trice·s pas toujours convaincu·e·s de l'apport de notre modèle de syndicalisme. C'est bien un ensemble de valeurs qui éclaire notre vision du progrès, qui structure notre appréciation des réformes proposées et guide les propositions que nous portons. Au Sgen-CFDT, si nous ne

sommes pas favorables au statu quo, nous ne voulons pas pour autant la réforme pour la réforme. Loin d'un réformisme procédurier, nous voulons des réformes qui démocratisent l'École, qui délient les fils de la reproduction sociale, qui contribuent à l'émancipation de chacun·e, qui donnent plus de pouvoir d'agir à des agent·e·s à l'expertise reconnue.

FÉMINISME ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS LGBT

Dans la crise de Mai 1968 se sont aussi exprimées des revendications féministes et de libération sexuelle. Nous savons combien ces deux dimensions de la révolution des mœurs poussée par la jeunesse et la génération des soixante-huitard·e·s ne sont pas toujours allées de paires. Il a fallu encore un temps certain pour que les lois permettent réellement aux femmes de disposer de leurs corps, aux homosexuel·le·s de ne pas être légalement considéré·e·s comme malades, ni d'être associé·e·s à un risque pour la société. L'égalité des droits a progressé mais ces avancées doivent être défendues, la dynamique doit être soutenue tant les inégalités, les discriminations, les violences – jusqu'à la mort – marquent encore notre société. Le Sgen-CFDT et la CFDT sont engagé·e·s dans la lutte pour l'égalité entre femmes et hommes, et contre toutes les formes de discriminations, notamment en raison de l'orientation sexuelle.

DR / Coll. Archives CFDT



Laurent Berger

Propos recueillis par Catherine Nave-Bekhti

Le secrétaire général de la CFDT évoque l'histoire de la CFDT depuis – et à l'aune – de Mai 1968.



© CFDT

Dès avant la crise de Mai 1968, la CFDT réfléchissait et théorisait le rapport entre le politique et le syndical. Entre 1968 et maintenant, quelles différences et quels points communs observes-tu ?

• Toute comparaison n'est pas raison au niveau historique. Mais un des points communs, c'est la façon dont s'exerce la démocratie et dont vivent la démocratie et le pouvoir dans notre pays. Le Gouvernement est tenté par une logique très verticale – parfois contredite par quelques faits et l'espace conservé pour discuter. Je ne dirais pas que Macron égale de Gaulle en matière de rapport au pouvoir, mais en tout cas, on avait aussi en 68 cette verticalité, même si se faire entendre de la part du pouvoir était bien plus difficile qu'aujourd'hui. C'est un premier point commun : l'exercice de la démocratie est toujours en risque d'une confiscation par le politique. L'autre élément, c'est le rôle de la CFDT dans le débat en 68 où se manifestaient déjà un bouillonnement d'idées, une envie de se joindre tout de suite à des mouvements qui portaient une vision de progrès – même si les premiers mouvements étaient désordonnés. Il suffit de lire Hervé Hamon ¹ pour comprendre qu'au début, on parlait sans trop savoir où nous allions. Cette capacité de porter des idées, de réfléchir la société, de la réfléchir plutôt en positif, reste une marque de

¹ *L'Esprit de mai*, Éditions de l'observatoire, 2018.

fabrique de la CFDT.

Parmi les sujets qui étaient sur la table en 68, il y avait les conditions de travail, la libre expression et la libre organisation des travailleurs, et l'évolution de la société, la démocratie, la place des femmes... Là-dessus, la CFDT est restée fidèle à elle-même : nous développons une approche du travail et appréhendons en même temps des questions de société. La différence, c'est que la société n'est plus la même. Celle de 68 était très autoritaire – et pas seulement dans l'exercice du pouvoir : dans les couples, dans le travail...

Enfin, en 68, l'ensemble du mouvement syndical faisait des propositions. Aujourd'hui, les syndicats qui mélangent Mai 68 et la convergence des luttes portent un mouvement de contestation qui a évidemment sa part de légitimité, mais ils ne proposent pas la construction d'une nouvelle société. En 68, la CFDT se disait porteuse d'un projet de société, d'appropriation des moyens de production et d'autogestion. Et aujourd'hui, notre projet syndical participe à définir un projet pour la société.

Les accords de Grenelle en 1968 ont ouvert la reconnaissance du fait syndical dans les entreprises. En quoi cette reconnaissance est-elle un élément majeur pour le syndicalisme CFDT ?

• Le gain des accords de Grenelle – outre certaines avancées sur les conditions de travail et les rémunérations – c'est la création de la section syndicale. Est entérinée l'idée que, dans l'entreprise, il faut rééquilibrer le pouvoir et établir le rapport de force au plus près de la vie au travail. Depuis notre présent, on peut s'illusionner en pensant que tous ces accords ont été appliqués partout dans les six mois qui ont suivi, mais je me suis amusé à lire certains documents sur Mai 68 en Loire-Atlantique, et j'ai aussi interrogé mon père et ses collègues... Cela ne s'est pas du tout passé comme ça : il a fallu se battre de la même manière qu'on se bat pour le droit syndical aujourd'hui... D'abord, c'était certes révolutionnaire dans le résultat obtenu mais c'était extrêmement réformiste dans la vision – on ne veut pas tuer le patron mais participer dans l'entreprise – et après ça a continué avec les lois Auroux, la mesure de la représentativité en 2008, et puis la reconnaissance, depuis quelques jours, de l'accord majoritaire d'entreprise. Il y a aussi en 2013 la place

obligatoire de représentants des salariés dans les conseils d'administration. En 2015, on obtient que dans les entreprises de plus de mille salariés ce soit le cas. Et là, on est en train de se battre, et j'espère sans doute en train de gagner pour un plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises, avec une présence renforcée et accrue : aucune entreprise de plus de 1 000 salariés ne pourra s'exonérer d'avoir des représentants aux conseils d'administration. Ce partage de pouvoir qu'on a nommé autogestion et qu'on appelle parfois aujourd'hui « codétermination à la française » trouve son ancrage au sein des lieux de travail en mai 68. Depuis n'a pas été démenti que cela a fait évoluer les rapports sociaux au sein des entreprises et notre type de syndicalisme. C'est important de voir cette création-là comme un double mouvement de démocratisation de l'entreprise et d'évolution de nos pratiques syndicales. Nous trouvons une part importante de notre légitimité par le vote : on a, plus que d'autres, creusé ce sillon-là, on a marqué des points et on s'est implanté, confirmant notre légitimité.

Et la légitimité par la délibération et le travail

NE PAS ATTENDRE L'AVANT-GARDE ÉCLAIRÉE POUR SAVOIR CE QU'IL FAUT FAIRE...

réflexif avec les travailleurs sur leur lieu de travail, avec la construction de revendications avec eux, et pas juste la diffusion d'un cahier revendicatif...

☛ Ça, c'était la grande force de la CFDT en 68, et elle le reste, sous des modalités différentes. Un des éléments principaux de notre rapport de force aujourd'hui, c'est notre capacité à produire de la réflexion, des propositions et à animer un débat collectif. C'est aussi notre aptitude à tracer des lignes de conduite claires, à avoir des positions nettes sur un certain nombre de sujets et à délibérer entre

nous et même au-delà : on voit bien aujourd'hui le travail mené avec de nombreuses associations et partenaires. Je suis persuadé que ce qui sauvera le syndicalisme, c'est sa capacité à regarder la réalité en face et à construire de l'idée, du débat et des propositions crédibles. C'était vrai en 68 et ça l'est toujours.

Une autre dimension forte en 68 et qui le demeure dans les valeurs de la CFDT, réaffirmée dans le préambule du texte du congrès, c'est celle de l'émancipation des femmes et dans le cadre de la démocratie en entreprise. Peut-on revenir sur la façon dont cette valeur s'incarne dans la CFDT et ses modes d'actions ?

☛ Nos valeurs sont la démocratie, le respect des droits humains, la justice sociale et l'égalité. Tout cela, c'est évidemment des valeurs communes à beaucoup d'organisations syndicales. Notre singularité est de les articuler entre elles pour en faire un tout, et la valeur d'émancipation individuelle et collective est centrale chez nous, c'est quasi identitaire. L'émancipation individuelle et collective, c'est le respect de chacun quels que soient l'âge, le sexe, l'origine, la situation de santé, mais c'est aussi reconnaître à chacun le droit de ne pas attendre l'avant-garde éclairée pour savoir ce qu'il faut faire, et participer aux choix qui le concernent. Je suis persuadé que notre organisation est en cela une organisation d'éducation populaire : regarder une réalité vécue et savoir l'analyser, savoir ce qu'on veut, ce qu'on peut proposer, prendre le temps de la délibération, s'écouter les uns les autres, proposer à chacun de participer à l'élaboration de la proposition...

Aujourd'hui, notre conception de l'émancipation continue à porter sur deux sujets fondamentaux. Le premier, c'est celui de la réappropriation du sens de son travail. Le deuxième, c'est celui des questions de société : le droit des femmes à disposer de leur vie et de leur corps comme elles l'entendent, la question de l'égalité des uns et des autres...



© Isabelle Lacroix

En France, l'information et l'orientation des élèves, c'est...

452 centres d'information et d'orientation, chacun étant doté d'un fonds documentaire (sur les enseignements et les professions) et d'un service d'auto-documentation. Ils proposent informations et conseils individuels, en priorité aux jeunes scolarisés et à leurs parents.

Et du côté des personnels :

3 302 psy-EN spécialisés en éducation, développement, et conseil en orientation scolaire et professionnelle (Edco).

1 285 contractuels psy-EN Edco.

241 secrétaires des services administratifs de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur (Aénes).

620 adjoints de l'Aénes.

130 contractuels administratifs.

CIO et Onisep

L'information transférée aux régions

Par Vincent Bernaud

Le projet de loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit dans son article 10 de confier aux régions la compétence d'information sur les métiers et la formation en direction des élèves et des étudiants. En conséquence les délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep) sont transférées aux régions alors que les services centraux restent opérateurs de l'État. Le Sgen-CFDT a dénoncé l'absurdité de cette mesure. L'Onisep et ses délégations doivent œuvrer ensemble pour mener à bien leurs missions. Les personnels concernés par ce transfert auront deux années pour opter entre la fonction publique de l'État et la territoriale. Choix qui risque de rester rhétorique dès lors que, le métier étant spécifique à l'Office, il sera impossible de trouver l'équivalence dans sa ville de résidence.

Parallèlement à cette mesure législative, le ministère de l'Éducation nationale a décidé d'affecter les psychologues directement en établissement. Après avoir annoncé la fermeture de l'ensemble des centres d'information et d'orientation (CIO), le ministère indique actuellement souhaiter en maintenir un par département.

Le droit au conseil en orientation pour chacun est donc largement menacé.



© EIEIsci / Pixabay



© Illuvius / Pixabay

Transition professionnelle

Le CPF entre en scène

Le compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle remplace le congé individuel de formation (CIF). La CFDT a obtenu que les salariés « dont l'emploi est menacé au regard des mutations techniques, organisationnelles et professionnelles » bénéficient d'un congé spécifique en vue de leur reconversion professionnelle. Dans ce cadre, contrairement au CPF classique, il y a une obligation d'accompagnement par un conseiller référent au titre du conseil en évolution professionnelle. Le bilan de compétence est éligible au CPF de transition. La loi prévoit une adaptation de l'obligation d'ancienneté pour les moins de 25 ans non diplômés. • V. B.



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



© Mabel Amber / Pixabay

Avenir professionnel

Une loi loin des enjeux

Par Vincent Beraud

La loi portant sur « la liberté de choisir son avenir professionnel » doit passer devant l'Assemblée nationale à partir du 29 mai.

Cette loi a été précédée de négociations entre les partenaires sociaux, qui se sont conclues par un accord national interprofessionnel (Ani) ouvrant de nouveaux droits pour les salariés, signé par la CFDT (avec avis unanime du bureau national). L'intitulé de ce texte (« Pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance ») indiquait clairement que l'objectif est l'économie de la compétence¹ vers laquelle notre société doit évoluer. Les partenaires sociaux ont tous exprimé le souhait que les dispositions prévues soient reprises dans le texte de loi.

Or le Gouvernement, en se concentrant sur la question de la gouvernance et des circuits de financement, reste très en-deçà des propositions de l'Ani. Dans le texte de loi, l'État veut clairement reprendre la main en remettant en cause le paritarisme. La CFDT a cherché en vain les éléments de sécurisation des parcours professionnels promis comme pendant à la flexibilité des ordonnances sur le Code du travail. Au Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles, elle a donc voté contre ou s'est abstenue sur les articles du projet de loi.

¹ Voir l'argumentaire relatif à l'apprentissage et à la formation professionnelle sur https://huit.re/vdn_BunV

En bref

Le compte personnel de formation

Les partenaires sociaux avaient acté une augmentation du volume horaire du CPF, de 150 h à 400 h, mais la monétarisation du CPF (500 € par an) décidée par le Gouvernement réduit le droit à formation des salariés. Alors qu'il suffisait d'un an d'abondement en heure pour envisager une validation d'acquis de l'expérience, il faudra plus de trois ans pour acquérir les 1 500 € nécessaires à un accompagnement.

Plus d'intermédiation avec cette mesure : chaque salarié devra à l'avenir pouvoir, via une application, mobiliser son CPF en candidatant directement auprès des organismes de formation.

Ces nouveautés risquent de pénaliser l'accès à la formation des salariés qui n'auront pas les moyens de compléter le financement de leur formation ou de se repérer dans le maquis des organismes de formation.

Seule avancée, le Conseil en évolution professionnelle sera plus accessible à l'ensemble des salariés. • V. B.

Apprentissage

La loi confie aux branches professionnelles

la responsabilité de l'apprentissage. Les entreprises sont au pied du mur pour créer plus d'opportunités, plus de contrats, pour les jeunes qui souhaitent se former par la voie de l'alternance.

Trois mesures doivent permettre une plus grande fluidité des entrées en apprentissage : la possibilité de signer un contrat tout au long de l'année scolaire, un financement des établissements au contrat, la possibilité de signer un contrat jusqu'à 30 ans. Pour le Sgen-CFDT, ces mesures ne sont pas inquiétantes en soi. Ce qui l'est plus est la passivité du ministère quant aux évolutions qu'elles vont entraîner dans nos établissements. Nous devons rappeler sans cesse que le développement de l'apprentissage ne peut se faire que si certaines conditions sont remplies (voir <https://huit.re/ZCLmQ6Lk>). • V. B.

Parcoursup, c'est...

810 000 candidats parmi lesquels 436 000 (soit **54 %**) ont reçu un « oui » et **130 000** un « oui, si ».

Parmi les candidats ayant émis au moins un vœu en filière sélective...

+ 26,7 % pour les baccalauréats professionnels préparant un diplôme de technicien supérieur (DTS).

+ 40,5 % pour les baccalauréats techniques en institut universitaire de technologie (IUT).

Parmi les candidats ayant émis au moins un vœu en filière en tension...

- 18 % en droit.

- 10 % en sciences et techniques des activités physiques et sportives (Staps).

- 2,1 % en psychologie et première année commune aux études de santé (Pacés).

Parcoursup

Ne pas être alarmiste !

Par Franck Loureiro

La nouvelle procédure d'affectation dans les filières post-bac a commencé à livrer le 22 mai ses premiers résultats, mais il est trop tôt pour faire un bilan de la procédure. Elle n'est en effet pas comparable à celle d'APB qui donnait des réponses par vagues. Parcoursup délivre, lui, des réponses au fil de l'eau, laissant ainsi aux candidats plus de temps pour choisir entre plusieurs propositions. C'est donc fin juin qu'un premier bilan pertinent pourra être établi. Cette nouvelle procédure a suscité beaucoup d'émoi comme toute nouveauté. Certains ont cherché à l'instrumentaliser, ce que le Sgen-CFDT a dénoncé. En effet, en dehors des avis des uns et des autres sur la réforme, il est inconséquent d'alimenter l'angoisse d'élèves à quelques jours des épreuves du baccalauréat.

Le Sgen-CFDT a tenu à souligner auprès de la ministre de l'Enseignement supérieur l'engagement des personnels, tant du supérieur que des lycées, dans la mise en oeuvre de la réforme, pour accompagner au mieux les élèves et les conseiller. Cela rend d'autant plus pertinentes les discussions sur la reconnaissance de ces nouvelles tâches par des mesures financières et dans la carrière des agents.

Voir également sur notre site :

> Parcoursup - Parlons travail ! ou comment distinguer le vrai du faux ? (<https://huit.re/NHMBDYpZ>)

> « Le gouvernement doit reconnaître l'investissement des personnels », communiqué de presse du Sgen-CFDT du 22 mai 2018 (<https://huit.re/t39YCpG>).



Retrouvez l'intégralité de l'agenda sur notre site sgen-cfdt.fr

Du 4 au 8 | 06 2018
CONGRÈS FÉDÉRAL DE LA CFDT



La CFDT achève les tous derniers préparatifs de son 49^e congrès, cette fois organisé à Rennes. Sont donc désormais arrêtés le projet de résolution et les quinze débats qui seront soumis aux congressistes...

<https://huit.re/kZSGFb3X>

15-16 | 06 2018
COLLOQUE IRÉA-SGEN-CFDT : SCIENCES ET PRISE DE DÉCISION EN ÉDUCATION

Avant-programme et inscription sont consultables ici : <http://irea-sgen-cfdt.fr/>

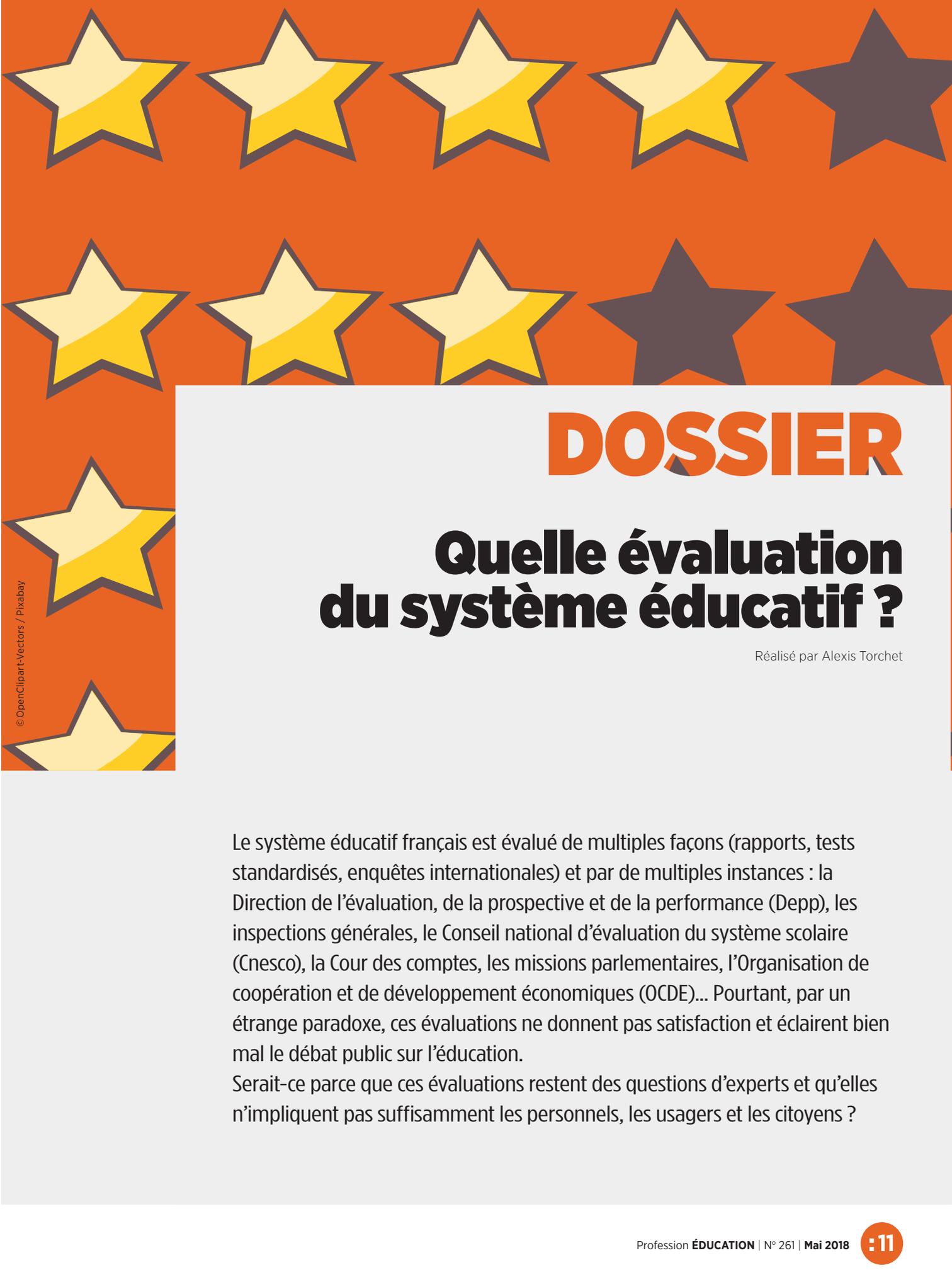
Septembre 2018
RENTÉE SOLIDAIRE TCHAD

Pour la 18^e année, Solidarité laïque organise une collecte de fournitures scolaires neuves ou de dons, cette année à destination du Tchad. Vous aurez jusqu'au 15 décembre 2018

pour conditionner et envoyer le matériel, mais des documents pédagogiques de sensibilisation sont déjà en ligne.

<http://www.rentreesolidaire.org>





DOSSIER

Quelle évaluation du système éducatif ?

Réalisé par Alexis Torchet

Le système éducatif français est évalué de multiples façons (rapports, tests standardisés, enquêtes internationales) et par de multiples instances : la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), les inspections générales, le Conseil national d'évaluation du système scolaire (Cnesco), la Cour des comptes, les missions parlementaires, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)... Pourtant, par un étrange paradoxe, ces évaluations ne donnent pas satisfaction et éclairent bien mal le débat public sur l'éducation.

Serait-ce parce que ces évaluations restent des questions d'experts et qu'elles n'impliquent pas suffisamment les personnels, les usagers et les citoyens ?

L'évaluation dans l'Enseignement supérieur et la Recherche. Qu'en attendre ?



© Geralt / Pixabay

Si dans l'ensemble de la fonction publique, la pratique de l'évaluation est habituelle, il convient de préciser qu'elle est assez récente dans l'Enseignement supérieur et la Recherche (ESR). Créée en 2006, l'Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Aéres) fut remplacée en 2014 par le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres).

L'évaluation prospective intervient avant la mise en œuvre d'une politique et permet, par exemple, d'anticiper l'évolution d'un domaine scientifique (en évaluant une unité de recherche, notamment). L'évaluation peut aussi être menée « à mi-parcours », par exemple quand le Hcéres évalue un laboratoire au milieu de son contrat quinquennal. Enfin, elle peut intervenir à la fin d'un contrat, par exemple pour mesurer les effets d'une politique donnée. L'Inspection générale de l'administration de l'Éducation nationale et de la Recherche (Igaer) conduit ce type d'évaluation, en appréciant la soutenabilité financière d'un établissement pour lui proposer des mesures d'amélioration de son modèle économique. On peut citer aussi le « suivi de carrière » des enseignants-chercheurs par le Conseil national des universités.

Pour le Sgen-CFDT, l'évaluation doit viser le déploiement des politiques publiques de l'ESR et les faciliter. Elle ne doit donc pas se contenter de contrôler ou de sanctionner. En outre, les acteurs devraient être mieux sensibilisés aux résultats de l'évaluation, avoir accès aux données et prendre part à la construction des indicateurs en ayant la possibilité de faire valoir leurs approches professionnelles, leurs expériences de terrain.

L'évaluation doit d'abord permettre aux acteurs évalués d'obtenir des éclairages utiles sur le fonctionnement des organisations dans lesquelles ils exercent leur mission de service public.

C'EST TOUJOURS SUR LE MODE « déplorable » que la question de l'évaluation du système éducatif apparaît dans les médias – que l'on songe par exemple à la publication des enquêtes internationales Pisa (*Programme for International Student Assessment*) ou Timss (*Trends in International Mathematics and Science Study*) qui sont autant d'occasions de se lamenter du classement des élèves français. De même lorsqu'en février dernier, la Cour des comptes a critiqué l'inaptitude de l'État à évaluer son propre système éducatif et a prôné la mise en place d'une « nouvelle architecture administrative » qui distingue les « rôles des gestionnaires et évaluateurs » et la « mesure systématique du niveau des élèves durant la scolarité », et la publication régulière de rapports sur la performance du système scolaire¹. À cette occasion, le ministre Jean-Michel Blanquer a annoncé son intention de se saisir de ces préconisations « très prochainement ». Ce n'est pas une surprise. Il avait en effet émis dans son livre *L'École de demain* l'idée, reprise dans le programme présidentiel, de la création d'une agence

d'évaluation indépendante « au fait des grands enjeux scientifiques et des pratiques internationales ». Mais c'est sous l'angle de l'*evidence-based education* que la question de l'évaluation semble surtout intéresser le ministère actuel. Ce courant, inspiré de ce qui se pratique en médecine, vise à fonder les pratiques éducatives sur des preuves scientifiques de leur efficacité. C'est dans cet esprit qu'a été fondé le Conseil scientifique de l'Éducation nationale censé éclairer le ministre sur ces questions. Sa première saisine a ainsi porté sur l'élaboration de tests destinés à aider les professeurs des écoles à évaluer, tout au long du CP, le niveau de chaque élève.

CRITIQUE DE L'ÉVALUATION

Pour le Sgen-CFDT, cette vision de l'évaluation du système éducatif pose trois problèmes majeurs.

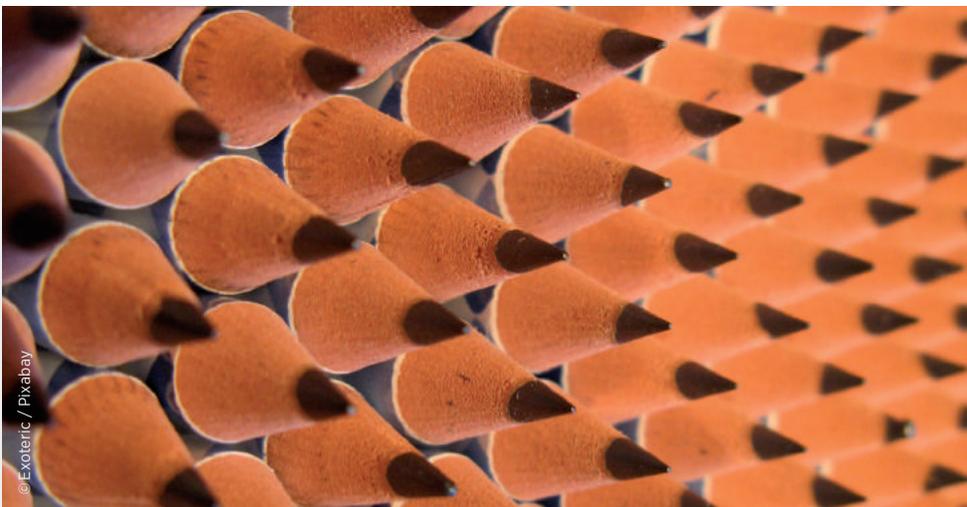
Le premier vient de la définition d'une politique évaluative qui entend faire table rase des mesures et des dispositifs existants. Le Sgen-CFDT avait ainsi vivement critiqué le démantèlement des dispositifs « Plus de maîtres que de classes » et la remise en cause de la semaine de 4 jours sans qu'aucun bilan ait été posé. Mais cette logique s'ap-

Inspection générale de
l'Éducation nationale et de la
Recherche (Igaer)



Secteur de
la recherche

CON
DU



LE TEMPS DE L'ÉVALUATION DOIT ÊTRE PARTAGÉ ET COLLECTIF...

plique aussi aux instances. Si on s'en tient au strict champ de l'éducation, le Conseil national d'évaluation du système scolaire (Cnesco), la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), et les deux inspections générales ont déjà des missions d'évaluation. Dès lors, quel sens y a-t-il – en matière de pilotage – à ajouter un conseil scientifique, voire peut-être bientôt une agence externe ?

Le deuxième problème est celui de la confusion entre évaluation des élèves et évaluation du système. S'il s'agit d'évaluations strictement diagnostiques, donc

à usage interne, pourquoi le ministère impose-t-il des remontées à l'échelon national ? Quel usage sera fait de ces évaluations en dehors de la relation pédagogique de proximité ? S'il s'agit d'évaluations diagnostiques dont les enseignants doivent se saisir pour ajuster leurs gestes professionnels, pourquoi, à la date où nous écrivons, n'ont-ils pas tous reçu les résultats de leurs élèves de CP et de 6^e ? Pour le Sgen-CFDT, les équipes pédagogiques devraient disposer de temps pour analyser collectivement ces résultats et construire les adaptations et la différenciation pédagogique nécessaires.

Comme ce n'est pas le cas, on peut donc imaginer que ces évaluations standardisées vont servir à évaluer et piloter le système éducatif. Mais évaluer les résultats scolaires des élèves ne suffit pas à évaluer le système éducatif, pas plus que l'intérêt général ne correspond à la somme des intérêts particuliers. À contrario, les universités savent-elles distinguer évaluation d'une formation

et évaluation des résultats des étudiants ? La clarification des règles du jeu est une condition essentielle du bon déroulement des procédures d'évaluation et de la pertinence de l'évaluation comme instrument de pilotage à divers niveaux, depuis la classe jusqu'au niveau national. Force est de constater que c'est loin d'être le cas.

Le troisième problème vient bien de l'absence d'association, en amont, des acteurs et des partenaires concernés. Afin de rendre crédible une évaluation des politiques éducatives, il est indispensable de ne pas en faire une expertise technique comme un audit, un rapport d'inspection générale, ou un bilan. Le temps de l'évaluation doit être partagé et collectif. Il importe que les critères et indicateurs d'évaluation soient eux-mêmes discutés dès la phase de débat en amont².

ENJEUX D'UN PROCESSUS COLLABORATIF

Une véritable évaluation ne doit pas reposer uniquement sur la présentation descendante d'une évaluation par les décideurs ou les experts ; elle doit aussi s'appuyer sur la capacité des personnels, des usagers et des partenaires de l'École à dresser eux-mêmes des élé- ●●●

**SEIL NATIONAL D'ÉVALUATION
SYSTÈME SCOLAIRE (Cnesco)**

**Chercheurs
associés**

**Comité
consultatif**



**Direction de l'évaluation,
de la prospective et de la
performance (Depp)**



**Évaluations
internationales**



Xavier Nau et Michèle Nathan*

* MEMBRES DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CÉSE) AU TITRE DE LA CFDT.

Cf. leur parcours : **Michèle Nathan** : <http://www.lecese.fr/membre/michele-nathan>

Xavier Nau : <http://www.lecese.fr/membre/xavier-nau>

Où en est le Cése, dans sa réflexion sur la place de l'évaluation des politiques publiques dans la démocratie ?

Michèle Nathan : L'évaluation des politiques publiques est une compétence dévolue au Cése par la réforme constitutionnelle de 2008. Il doit « contribuer à » cette évaluation. Dans les faits, comme M. Jourdain, le Cése fait de l'évaluation sans le savoir avec la partie diagnostique



de ses avis. Sans être codifiée en tant que telle, il s'agit bien de démarche d'évaluation. De par notre constitution, de par nos groupes, nous sommes des experts de terrain. Nous complétons des évaluations qui ont été faites. Ainsi avons-nous instauré un partenariat avec la Cour des comptes et travaillé avec le Secrétariat général à la modernisation de l'action publique (SGmap). Il s'agit pour nous d'apporter un angle de vision complémentaire, celui de la société, et donc des parties prenantes.

Dans la pratique, les démarches d'évaluation dans un objectif démocratique sont très compliquées. Ainsi, quand l'an dernier le SGmap a présenté les 72 évaluations mises en œuvre, c'est l'économie réalisée de 7 milliards qui a été soulignée. L'évaluation des politiques publiques ne peut pas se réduire à faire des économies !

La plupart du temps, on n'évalue pas une politique publique, on évalue des dispositifs. En évaluant des dispositifs et pas une politique qui comprend souvent plusieurs dispositifs, on ne s'interroge quasiment jamais sur la pertinence du dispositif lui-même, on se contente de le modifier.

L'évaluation peut-elle se limiter à l'évaluation par les sciences ?

• **Xavier Nau** : En matière éducative, il y a une ambiguïté entre l'évaluation par l'enseignant au niveau de la classe qui doit adapter sa pratique et certifier un diplôme ou un niveau, et celle du politique qui

évalue. Mais qu'évalue-t-on : le travail des enseignants ? le niveau des élèves et leurs résultats ? le système ?

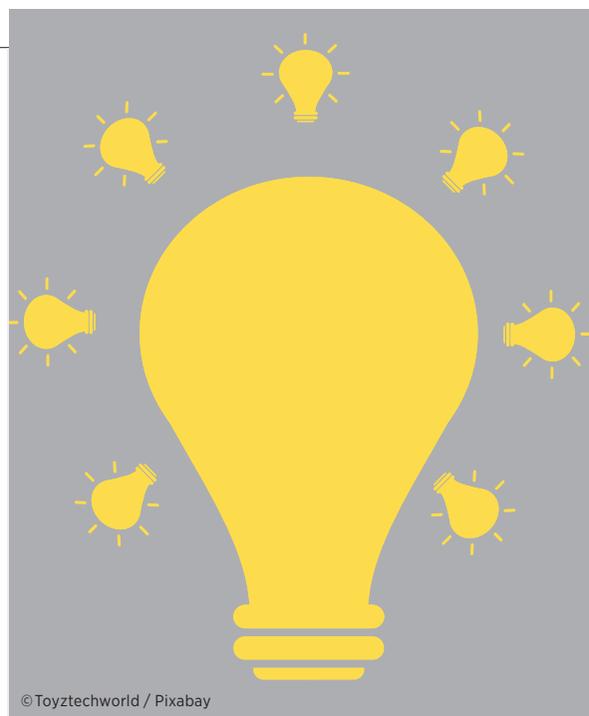
Le ministère a, pour ce faire, la Depp qui établit des statistiques sur les effectifs et les résultats des élèves avec une compétence affirmée. La DGESCO a son propre service d'évaluation, et c'est problématique car c'est elle qui met en œuvre la politique éducative du ministère. Il y a aussi les corps d'inspection... Donc différents services avec des missions statistiques et évaluatives. Il y a également les évaluateurs internationaux (Pirls*, Pisa), et enfin, il y a le Conseil national d'évaluation du système scolaire (Cnesco), pensé comme indépendant du ministère mais rattaché à lui.

La démarche du Cnesco, auquel j'appartiens au titre du Cése, est intéressante puisqu'elle articule des évaluations du système dans le temps et sous un angle transversal (exemple des inégalités territoriales), avec le souci de diffuser ces évaluations. Il faut des évaluations-actions faisant travailler ensemble des experts, des praticiens et des décideurs qui atteignent la salle des professeurs. Il faut que les évaluations soient utiles aux usagers et aux agents. L'enjeu est donc de construire une évaluation articulant le surplomb scientifique pour tendre vers l'objectivité, et l'association des praticiens à l'évaluation dont ils sont les objets. Il faut un espace de dialogue avec les parties prenantes qui sont les mieux à même d'identifier les effets pervers. D'où l'importance d'associer usagers et agents à la définition des indicateurs et de leur faire un retour, en articulation avec une expertise scientifique rigoureuse.

* *Progress in International Reading Literacy*

Pour aller plus loin

« Promouvoir une culture de l'évaluation des politiques publiques », rapport du Cése, septembre 2015 : <https://bit.ly/2lFN9x>



© Toyztechworld / Pixabay



ments d'évaluation, notamment par un large accès aux données publiques et à des modalités organisées de coproduction de l'évaluation. Cette évaluation doit renvoyer aux logiques de responsabilité (rendre des comptes) et d'amélioration/adaptation (se rendre compte). Lors de la conclusion de l'université d'été du Cnesco en août dernier, le ministre avait dit vouloir associer le Cnesco et le Conseil économique, social et environnemental (Cése) à l'évaluation du système éducatif pour que celle-ci contribue pleinement à la vie démocratique. Force est de constater, quelques mois plus tard, que cet engagement est oublié. ●

¹ « L'Éducation nationale : organiser son évaluation pour améliorer sa performance. », enquête demandée par le Comité d'évaluation et de contrôle des politiques publiques de l'Assemblée nationale auprès de la Cour des comptes en décembre 2017 : <https://bit.ly/2FtYVJA>

² Cf. la charte de l'évaluation établie par la Société française d'évaluation : <https://bit.ly/2raUa3l>

C'est quoi une meilleure assurance pour les enseignants ?



- 32... 33... c'est bon ils sont tous là... Et entiers.
- J'ai un collègue qui en a perdu un une fois...
Ils l'ont retrouvé mais je te dis pas, les parents ont porté plainte.
Là, t'es content d'être à la MAIF.
- Pourquoi ?
- Ben, ils connaissent bien notre quotidien et dans ce genre de cas, ils t'aident. Aussi bien juridiquement que moralement.
- C'est sûr quand ça t'arrive, pour le coup, c'est toi qui dois être perdu.



MÉTIERS DE L'ÉDUCATION.

Assurez vos risques professionnels pour **39,50 €** par an (tarif 2018).

L'Offre Métiers de l'Éducation garantit vos responsabilités, vos droits, vos dommages corporels en cas d'agression, d'accident, de mise en cause. Vous bénéficiez en plus du soutien de proximité de notre partenaire, les **Autonomes de Solidarité Laïques**.

Pour plus d'informations : maif.fr/offreeducation. On a tout à gagner à se faire confiance.



assureur militant



La mobilité mieux reconnue dans les parcours

Choisir son parcours pro

Par Mylène Jacquot

Ensap : le droit à l'information sur la retraite évolue

L'Espace numérique sécurisé des agents publics (Ensap) est accessible à l'adresse www.ensap.gouv.fr.

Depuis février 2018, les agents de la fonction publique de l'État en activité peuvent créer leur espace personnel et avoir accès au volet retraite, mis en œuvre par le service des retraites de l'État. Les agents de l'État peuvent consulter, à tout moment, les données détaillées de leur compte individuel retraite (CIR), nécessaires à la détermination du montant de leur pension. À partir de 45 ans, les agents peuvent également simuler le montant de leur future pension en faisant varier trois paramètres : quotité de temps de travail, indice cible et date de départ.

À partir de 55 ans, un simulateur propose à l'agent une évaluation du montant de sa future pension, incluant l'ensemble des bonifications. Le CIR a été complété dans le cadre de la préparation de l'estimation indicative globale (EIG). Ce simulateur est plus fiable pour la pension de l'État que celle figurant sur le document du GIP Info Retraite, qui reste utile dès lors que vous avez acquis des droits à pension dans d'autres régimes de retraite.

D'ici 2021, les agents de toutes les académies et universités pourront se connecter au Portail des éléments transmis pour la retraite de l'État en ligne (Pétrel) dont ils relèvent pour toute demande de correction ou d'informations complémentaires.

À terme, les actuels retraités devraient pouvoir télécharger la version numérique de leur bulletin de pension... qui ne leur est adressé qu'à chaque revalorisation de leur pension, et depuis 2015, même pas une fois par an. • O. N.

Et toujours, jusqu'au 12 juin, la grande enquête nationale sur les retraites : parlonsretraites.fr

Aujourd'hui, le déroulement de carrière des agents en disponibilité est interrompu jusqu'à réintégration dans leur poste. Le projet de loi pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » prévoit de prendre en compte jusqu'à cinq ans de la période de disponibilité. La CFDT a approuvé cette mesure.

Lors du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) du 27 mars, a été soumise une disposition en faveur des agents en disponibilité relevant des trois fonctions publiques : à condition qu'ils exercent une activité professionnelle, ils bénéficieront de la prise en compte de cinq années pour leurs droits à l'avancement. Ainsi, un agent ayant six mois d'ancienneté dans le 8^e échelon de son grade au moment où débute sa

disponibilité, s'il réintègre son corps au bout de deux ans, cumulera une ancienneté de deux ans et six mois.

Il faudra néanmoins encore patienter, car une fois la loi votée, un décret devra fixer les conditions permettant la prise en compte dans l'ancienneté administrative de l'activité professionnelle exercée durant la période de disponibilité. La fonction publique estime qu'il « sera en effet nécessaire de définir les conditions dans lesquelles un agent pourra apporter la "preuve" de son activité professionnelle, de préciser cette notion, les conditions dans lesquelles ces services peuvent être pris en compte... ».

La CFDT a voté favorablement, d'une part parce qu'elle juge cette disposition favorable aux agents, et d'autre part par cohérence avec ce qu'elle porte concernant la nécessaire valorisation de la mobilité, laquelle se trouve aujourd'hui sur-valorisée dans les discours mais sous-valorisée dans les parcours. Ce projet ouvre donc une reconnaissance, certes insuffisante, à des parcours diversifiés, quel que soit le motif de la mobilité.

La prochaine étape sera d'étudier la manière dont peuvent être reconnues des périodes d'activité pendant d'autres disponibilités, notamment élever un enfant de moins de huit ans. Ce sera l'une des revendications portées par la CFDT-Fonctions publiques dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.



DRH de proximité

LE 11 AVRIL, Édouard Geffray, directeur général des ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale, a annoncé la création d'une « DRH de proximité » pour l'accompagnement de carrière (mais pas pour la

gestion administrative) qui s'adresse à l'ensemble des personnels : enseignants, personnels de direction, personnels des bibliothèques ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé (Biatss)... Ce service, dont le périmètre d'intervention pourra être la ville, le bassin ou la circonscription, nécessitera le redéploiement de personnels ayant une compétence RH.

À partir du 1^{er} septembre 2018, les académies qui le souhaitent pourront l'expérimenter – c'est d'ailleurs déjà le cas dans celle de Toulouse – avant une première évaluation en septembre 2019. Pour le Sgen-CFDT, c'est une première étape vers une réelle gestion de carrière dans notre ministère. Il faut espérer que les moyens seront à la hauteur d'un tel enjeu. • K. B.

Un syndicalisme de terrain

Le Sgen-CFDT de Poitou-Charentes

Par Élisabeth Ritzenthaler

L'académie de Poitiers représente un territoire très vaste avec des chefs-lieux de département urbains et des zones très rurales. Pour un syndicat comme le Sgen-CFDT Poitou-Charentes, cela suppose de prendre en compte des préoccupations des personnels qui divergent selon le lieu de travail. Cela alimente la réflexion de l'équipe du conseil syndical pour construire des revendications adaptées et en phase avec le travail des personnels. Un syndicalisme ouvert et non corporatiste réunissant régulièrement des professeurs des écoles, des enseignants en collège, lycée et lycée professionnel, en université, des conseillers principaux d'éducation (CPE), une infirmière...

UN SYNDICAT PROCHE ET EFFICACE POUR LES PERSONNELS

Alina, Mathilde, Matthieu, Nicolas font partie de l'équipe présente toutes les semaines sur les sites des Écoles supérieures du professorat et de l'éducation (Espé) de Poitiers, Niort ou Angoulême pour rencontrer les stagiaires. Ils sont là pour répondre à toutes les demandes d'informations, de conseils exprimées par les enseignants (des premier et seconde degrés) et les CPE débutants.

Bernard, lui, a rencontré plus de 150 collègues dans des établissements où il organise, avec l'appui des adhérents, des réunions d'information syndicale sur les conséquences pour les agents de l'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR). Les thèmes abordés permettent d'informer les participants et de répondre à leurs nombreuses questions. C'est aussi l'occasion d'expliquer pourquoi le Sgen-CFDT est favorable à PPCR : les revalorisations salariales, le cadencement unique et l'accès à la hors-classe pour tous, la reconnaissance des fonctions de directeur d'école, d'exercice en éducation prioritaire... Le 24 mai dernier, toute l'équipe était sur le pont pour organiser un colloque « coopérer dans la classe – coopérer entre adultes », un temps de réflexion, de mutualisation et d'entraide entre collègues au service des élèves.

Être à l'écoute des agents et les informer, faire vivre un syndicalisme de propositions, c'est aussi donner envie d'adhérer. Un engagement qui porte ses fruits : le collectif militant du Sgen-CFDT Poitou-Charentes est fier de la progression de 6 % du nombre de ses adhérents.

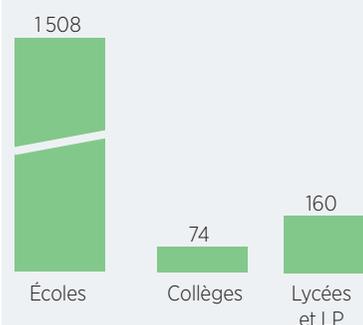


Une académie rurale...

L'académie de Poitiers, qui regroupe **4** départements, compte **305 000** élèves et près de **50 000** étudiants pour **27 400** personnels.

Une majorité d'établissements sont de petite taille : **70 %** des collèges ont moins de 500 élèves dont **la moitié** moins de 300.

Les établissements publics



L'académie de Poitiers, ce sont aussi **2** universités, **4** écoles d'ingénieurs, **2** campus des métiers et qualifications (aéronautique et production culinaire)...



MATTHIEU NIANGO

Propos recueillis par Aline Noël

Dans *La Démocratie sans maîtres*, Matthieu Niango déconstruit les mythes qui servent à légitimer notre système représentatif. Un exercice critique et autocritique douloureux, mais stimulant pour le·la citoyen·ne, et aussi pour l'éducateur·trice...



© Camille Laplanche

Qu'est Mai 68 pour vous ?

• Mai 68 m'évoque la manière dont *Le Rire* de Bergson se conclut¹ : la mer, en se retirant, laisse sur le sable des coquillages mais aussi une écume amère. Il y a plusieurs vagues qui ne se sont pas couplées. La première est sociétale, c'est la vague libertaire (et ses slogans lumineux) qui dépose les beaux coquillages. Puis vient la vague sociale, avec là un héritage important : la place des syndicats dans les entreprises, le principe d'autogestion... Enfin, la dernière vague, très amère, est politique. Les politiciens en 68 ont vraiment montré le fond de leur manière de faire : pas seulement de Gaulle et Pompidou, mais aussi l'opportunisme de Mitterrand qui, en résumé, a dit « c'est la vacance du pouvoir, votez pour moi² ». Je suis stupéfait d'entendre des anciens *leaders* déclarer que Mai 68 a fragilisé le pouvoir. Après la manifestation réactionnaire du 30 mai sur les Champs-Élysées, l'annonce par de Gaulle de la dissolution de l'Assemblée nationale, le résultat des élections anticipées a été un parlement encore plus à droite avec une majorité absolue, une première historique ! Donc l'effet politique direct a été le renforcement des institutions de la V^e République. Sans doute, le déphasage entre les vagues sociétale et sociale était-il trop grand pour qu'un bouleversement poli-

tique survienne : l'avant-garde de l'époque (c'est encore vrai des progressistes actuels) considérait que les ouvriers étaient politiquement inaptes car enfermés dans leur vision de classe, ils devaient donc être « éclairés » par des avant-gardes qui savent ce qui est bon pour eux. C'est cet écart qui fait que les trois vagues de Mai 68 ne se sont pas couplées et qu'on a eu, en quelque sorte, la contre-révolution sans la révolution. Aussi, sans minimiser les apports positifs de Mai 68, s'est opéré, sur le plan politique, le renforcement d'un système dont on souffre très durement aujourd'hui.

En fait, vous démythifiez la démocratie représentative. Pourquoi ?

• Quand j'étais conseiller technique dans les cabinets ministériels, j'ai constaté l'incroyable écart entre l'idée d'égalité et sa pratique réelle. Certes, on ne bourre pas les urnes, on n'est pas persécuté pour ses idées, tant mieux. Mais nous ne vivons pas totalement en démocratie. Nous le savons. Pourtant nous l'acceptons. C'est cette contradiction interne à notre système de représentation (acceptation et défiance) que j'ai voulu interroger. L'analyse par Roland Barthes de ce qu'il appelle la mythologie montre qu'il y a des objets, des pratiques, des perceptions, des schémas mentaux qui valorisent l'ordre établi, veulent faire passer l'ordre bourgeois pour le meilleur ordre possible³. J'ai voulu dessiner la mythologie de la démocratie représentative en déconstruisant les quatre mythes qui servent à la justifier : le mythe du gouvernement des plus sages et celui des plus compétents assoient notre élite politique ; le mythe du chaos conjuré la renforce car elle nous protège du pouvoir d'un peuple soi-disant irrationnel et intéressé ; enfin, un dernier mythe voudrait que le bon citoyen soit un être constant, qui ne change pas d'idées, donc qui est partisan. Ces mythes convergent vers une idée : la démocratie représentative est la seule solution. Je n'en crois rien ! Une démocratie réelle prendrait au sérieux le principe selon lequel c'est le peuple qui détient la souveraineté. Pour elle, les représentants seraient un problème. On les maintiendrait peut-être pour des raisons d'organisation, mais on tiendrait leur existence, provisoire, contrôlée, pour un pis-aller. On ferait tout pour se conformer à l'idéal démocratique : nous décidons tous directement de tout ce

qui nous concerne. Dans la démocratie représentative, les représentants décident tout le temps et le peuple rarement. Dans la démocratie réelle, ce serait le contraire.

Comment agir concrètement ?

Les mouvements citoyens existent, rejoignons-les ! Personnellement, je retrouve goût à la politique en m'y investissant à fond. L'engagement associatif et syndical est à la portée de chacun, il faut investir ces espaces, y prendre sa place, pas simplement mandater des représentants. Investissons, sans être dupes mais pour apprendre à être citoyens et pour faire pression sur le système, les processus de démocratie locale : budget participatif, référendum local, d'entreprise... L'obstacle majeur est l'argent pour des actions d'ampleur. Néanmoins, Internet permet de baisser les coûts des campagnes et de mettre en relation durablement les gens. Alors courage !

ON NE JOUE PAS ASSEZ AU CITOYEN À L'ÉCOLE. LA CITOYENNETÉ Y EST ABORDEE DE FAÇON TROP THÉORIQUE...

Quel rôle peut jouer l'École ?

À la demande d'un principal, j'ai participé à une expérience dans un collège Rep+ en Lorraine, dans le cadre de la Semaine de la citoyenneté. J'ai proposé de faire des ateliers (comme avec les adultes) et d'interroger les élèves sur ce qu'ils connaissent le mieux, leur collège. Le niveau concerné étant les 4^e, et la plupart ayant traité en cours la Révolution française, je leur ai proposé d'être une section révolutionnaire dont le terrain d'administration serait le collège. Les élèves ont parlé très précisément du fonctionnement de leur collège, en vrais experts, dans l'égalité, sans que le niveau scolaire

ni le charisme jouent. Il y avait par exemple des élèves en grande difficulté scolaire, m'avait-on dit, et je vous promets que je n'ai absolument pas su lesquels. Tous ont participé. Beaucoup des plus actifs étaient d'ailleurs des enfants issus d'une immigration récente, avec un français approximatif. Pouvoir s'exprimer dans l'égalité et la bienveillance lève ces barrières. La seule élève réticente a été une sorte de *leader* de classe, qui mettait la pression aux autres. Elle ne comprenait pas que ce n'était pas une compétition et qu'on ne la laisse pas imposer ses idées aux autres : en voyant ses réactions, j'ai pensé qu'elle avait typiquement le profil que le système politique actuel promeut... Mais l'expérience a été convaincante et le but maintenant est d'organiser des formations des élus du collège à ce type d'animation. Il a même été décidé d'associer les élèves aux travaux prévus dans le collège ! Ce type d'expérience leur permet aussi de prendre conscience de leur attachement à leur école et les responsabilise vis-à-vis de sa qualité de vie. On ne joue pas assez au citoyen à l'école. La citoyenneté y est abordée de façon trop théorique, la seule citoyenneté concrète consistant à déléguer. La citoyenneté mérite d'être incarnée, incorporée. Pendant l'expérience, l'enthousiasme était fort, l'expérience de l'égalité était réelle. Mais si on cherche à leur asséner qu'on vit dans une République égalitaire, c'est fini, ils savent très bien que c'est faux. Pourquoi ne pas refaire jouer des petites scènes historiques aux élèves, pourquoi ne pas tous les mettre en situation en leur faisant organiser un budget participatif, participer à des conseils de quartier, sur une durée conséquente... ? C'est comme ça qu'on préparera une génération de citoyennes et citoyens meilleurs que nous.

¹Cf. page 84 : <https://bit.ly/2r5ymHN>

²Cf. INA, conférence de presse de F. Mitterrand du 28 mai 1968 : <https://bit.ly/2lzhHS>

³Roland Barthes, *Mythologies*, Le Seuil, 1957.

Pour aller plus loin

La Démocratie sans maîtres (cf. bibliographie ci-contre).

Lire les articles de Matthieu Niango (<https://bit.ly/2KGwWt9>), notamment « Comment l'éducation civique à l'école pourrait changer notre société » : <https://bit.ly/2J2DHsh>

PARCOURS

MATTHIEU NIANGO est écrivain, philosophe, membre fondateur du mouvement « À nous la démocratie ».

1981

Naissance à Nancy.

1993-1999

Élève au lycée Henri Poincaré de Nancy.

2003

Intègre l'École normale supérieure.

2003-2015

Membre du Parti socialiste.

2007-2008

Voyage à travers 22 pays d'Afrique.

2009

Agrégation de philosophie.

2009-2012

Enseigne la philosophie (au lycée Frédéric Chopin de Nancy et au lycée Charles Jully de Saint-Avold).

2012-2015

Rejoint le cabinet de Bertrand Delanoë, puis divers cabinets ministériels.

Novembre 2016

Co-fonde le mouvement citoyen « À nous la démocratie » : <https://anouslademocratie.fr/>

BIBLIO

PARIS MENT-IL ?

Avec Bartek Brzozowski, sans éditeur, à paraître.

LA DÉMOCRATIE SANS MAÎTRES

Robert Laffont, collection « Nouvelles Mythologies », 2017.

CITATIONS DE SADE EXPLIQUÉES

Eyrolles, 2014.

JOYEUX NOËL, HUGO CHÁVEZ!...

Film-documentaire, co-réalisé avec Jean-Baptiste Dusséaux, Interscoop et La Maison du doc, 2011.

LA PASSION DE JACOB ZUMA

Film-documentaire, co-réalisé avec Jean-Baptiste Dusséaux, In fine films, 2009.



Colloque Enseignement supérieur et recherche

CFDT : Pour un bon emploi de la recherche !

- ▶ Quel lien entre financement de la recherche et progrès économique et social ?
- ▶ Quelle recherche & innovation pour demain, et quelle évolution pour les acteurs ?
- ▶ Quelle incidence sur les parcours professionnels ?

Le détail des tables-rondes et les modalités d'inscriptions seront communiqués ultérieurement.



Jeudi 8 et vendredi 9 novembre 2018
de 10 h (8/11) à 12h (9/11)
à la Confédération CFDT (salle CNC)
4, boulevard de la Villette 75955 Paris Cedex 19