

REFONTE DE L'ÉCOLE : UN POINT D'ÉTAPE

Octobre 2012

Sgen
Cfdt
des choix. des actes



SOMMAIRE

La mécanique de la réforme

La concertation

Plus de maîtres que de classes, aide personnalisée, cycles

Les temps de l'enfant et du jeune

Ce qu'impliquerait l'effort demandé aux personnels

La formation des enseignants

L'évaluation des personnels

La mécanique de la réforme

Pour s'y retrouver, il faut rappeler que le processus prévu comporte plusieurs phases différentes :

• La **première phase** concerne la **loi d'orientation et de programmation**. Il s'agit de définir la commande passée par le pays à son système éducatif. Cela prendra donc la forme d'un projet de loi déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale en décembre pour être débattu et voté en janvier. C'est cette commande publique que doit préparer le rapport issu de la phase de concertation. A partir de ce rapport, mais aussi des engagements pris devant les français pendant la campagne présidentielle, le gouvernement rédigera courant octobre son **projet de loi**. Dans cette phase, le choix a donc été fait de valoriser l'expression de la société sur son service public d'éducation.

Tous les éléments de la refondation annoncée ne seront pas écrits entièrement dans la loi. Nombre de questions ne relèvent pas d'une loi et le Conseil d'État comme le Conseil constitutionnel y veilleront. Beaucoup d'éléments seront donc contenus dans les **décrets**, **arrêtés** et **circulaires** qui suivront. Par exemple, l'écriture détaillée des programmes, l'organisation précise des services des personnels et quantité d'autres points relèvent de ce cadre réglementaire.

• Après le vote de la loi s'ouvrira donc une **deuxième phase**, celle des **négociations** entre le ministère et les personnels. Ces négociations sont déjà annoncées et les syndicats y représenteront les collègues, mais nous demandons d'ores et déjà qu'une consultation des personnels soit organisée à ce moment pour entendre directement leur voix.

Le calendrier étant très serré pour une mise en œuvre en septembre 2013, **il est très vraisemblable que certaines négociations, relatives notamment aux rythmes et à la formation initiale des personnels, commencent dès cet automne.**

La concertation

Organisée en quatre groupes travaillant eux-mêmes sur différents sujets, la concertation a permis l'**expression de tous les acteurs** : syndicats, associations de toutes natures, collectivités territoriales, chercheurs mobilisés sur l'Éducation... On trouvera sur le site dédié www.refondonslecole.gouv.fr, l'architecture de ces débats, ainsi que les contributions écrites déposées, puis les rapports. Menés le plus souvent dans des salles réunissant 50 à 80 participants, les débats ont été longs et riches, impossibles à retranscrire dans leur intégralité. Il en ressort des lignes de force importantes :

- la conviction que **les difficultés de notre école ne sont pas seulement des questions budgétaires mais aussi des questions de mission à définir et de fonctionnements à adapter aux missions** ;
- l'idée très largement partagée que la réussite des élèves passe par la mise en œuvre d'une continuité éducative et pédagogique sur l'ensemble de la scolarité obligatoire qui doit donc s'organiser autour de la progression des élèves et non en référence au niveau exigé pour telle ou telle formation à l'issue de ce parcours. Beaucoup, dont le Sgen-CFDT, réfèrent ce besoin au concept de **socle commun** ;
- au moins sur cette période de la scolarité obligatoire, une quasi unanimité se fait autour du besoin de définir une **proposition éducative globale** impliquant les temps scolaire, périscolaire ou familial et donc une mobilisation coordonnée de l'école, des associations, des collectivités...
- moins abordée et sans doute moins consensuelle, apparaît l'idée que l'ensemble cohérent de la scolarité obligatoire et du socle commun soit suivi d'une autre période cohérente consacrée à la **diversification des parcours et à l'orientation choisie, celle qui court de bac – 3 à bac + 3**.

On le voit, les chantiers à traiter sont très importants et tout ne se fera pas en quelques mois. Si l'ambition se concrétise, la refondation est un enjeu de longue haleine pour les années à venir.

DÉJÀ DANS L'ACTUALITÉ

Plusieurs éléments du débat sont déjà en partie engagés et le Sgen-CFDT s'est déjà exprimé à ce sujet.

Plus de maîtres que de classes, aide personnalisée, cycles

Parmi d'autres, le Sgen-CFDT approuve la démarche d'ensemble des paragraphes suivants du rapport qui vient d'être remis au Président de la République :

- **Affecter plus de maîtres que de classes** pour permettre aux équipes pédagogiques de travailler autrement et mieux, en développant le travail en commun, en apportant, dans la classe, un accompagnement personnalisé aux élèves qui en ont besoin et en facilitant l'engagement des familles dans le projet de réussite scolaire de leurs enfants. Cette mesure doit concerner en priorité les territoires en difficulté, bénéficier d'abord aux premiers niveaux d'enseignement -CP/CE1-, et être généralisée progressivement.
- **Intégrer l'aide personnalisée dans le temps scolaire** et organiser l'accompagnement du travail personnel à l'école même, dans le cadre d'une réforme des rythmes. Cela signifie la suppression effective des devoirs à la maison.

Ces préconisations rejoignent plusieurs de nos très anciennes revendications. Le Sgen-CFDT défend l'idée que leur déclinaison concrète soit de **confier à des équipes la responsabilité des élèves d'un cycle**, à charge pour eux de définir les répartitions horaires entre eux et entre les diverses formes de pratique pédagogique. Pour cela, **il faut aussi que les cycles ne soient pas seulement un découpage temporel, mais correspondent à des paliers d'avancement des programmes**. De cycle en cycle, les contenus iraient de la plus grande transversalité vers des découpages disciplinaires de plus en plus précis jusqu'au terme du collège. Cela permettrait d'organiser une appropriation progressive des connaissances et compétences accessible à tous.

www.sgen.cfdt.fr

Les temps de l'enfant et du jeune

Au fil de ses déclarations, le ministre fait bien comprendre que son choix pour l'école primaire est celui d'une semaine composée de **4 jours et demi : 4 jours de 5 heures et une demi-journée le mercredi matin**.

Le Sgen-CFDT, qui a obtenu en 2008 la possibilité dérogatoire de travailler sur 4 jours et demi, n'est pas hostile à cette réorganisation mais ne considère pas que cela suffise à réformer les rythmes. Il sera exigeant sur les conditions de mise en œuvre, dont les conditions de travail des personnels.

Réformer les rythmes, c'est aussi :

- **Mettre réellement l'enfant au centre du système éducatif**

Il faut que la priorité redevienne la **relation avec l'enfant** plutôt que « finir le programme ». Cela implique de remettre en cause ces programmes de 2008 et surtout leur utilisation.

- **Revenir à un rythme de travail plus détendu en classe et en finir avec la logique de programmes couperets**

Les **programmes doivent guider les progressions**, et ne pas imposer le rythme d'acquisition, sous peine de laisser des élèves sur le bord du chemin. Réduire la journée à 5 heures serait une bonne chose mais cela ne suffit pas, il faut agir sur le contenu de ces heures.

- **Diversifier les formes de travail en classe, pouvoir personnaliser l'enseignement**

Les élèves n'avancent pas tous au même rythme ! Il faut donc pouvoir **diversifier les formes de travail**, ajouter à la modalité « classe » la possibilité de petits groupes, et réserver une part du temps à un accompagnement personnalisé de chaque élève. Cela implique un **travail en équipe** et la mise en œuvre du principe « **plus de maîtres que de classes** ».

- **Mettre en place une véritable continuité éducative avec les collectivités locales**

Il faudra négocier avec les collectivités locales et les associations des solutions crédibles de continuité éducative, notamment au travers des **Projet Éducatifs Locaux**.

- **Redéfinir le service des enseignants pour qu'il prenne en compte toutes les dimensions du métier**

Les différents temps de travail, avec les élèves sous des formes diverses, en équipe, au niveau personnel, pour la formation, en relation avec les parents ... doivent être intégrés dans un service redéfini. Pour cela il faut sortir de l'adéquation stricte entre le temps de travail de la classe et celui de l'enseignant. Chaque classe doit avoir un enseignant de référence mais cela ne signifie pas que ce dernier soit en charge de toutes les heures de cette classe. **Nous proposons que l'horaire « classe entière » soit réduit à 21 h**, les heures restantes permettant d'exercer en groupes réduits, en co-intervention, de proposer un accompagnement personnalisé à chaque élève et de se consacrer au travail d'équipe et aux relations avec les parents.

- **Les vacances**

La réduction et le zonage des vacances d'été sont envisagés mais avec beaucoup plus de réserves par nos gouvernants. Sans parler des problèmes sociaux et économiques que cela pose, si l'on songe aux difficultés pédagogiques réelles de cette période, absentéisme (notamment parmi ceux qui ont le plus besoin d'école), nécessité de coordonner les calendriers de l'école et du collège, difficulté du travail en période de chaleur ... **Il ne va pas de soi que cette réduction ait un effet positif réel.**

Et puis, avec la semaine de 4 jours et demi, les politiques ont sans doute conscience que la barque des efforts demandés aux enseignants du premier degré serait déjà bien remplie !

Combatifs au quotidien

CONSTRUCTIFS POUR DEMAIN

Ce qu'impliquerait l'effort demandé aux personnels

- que la charge de travail globale ne soit pas augmentée, l'allègement de la journée scolaire doit aussi être un allègement pour les enseignants.
- que l'augmentation des frais de garde d'enfants et de transport ne se traduise pas par une perte de pouvoir d'achat.

Cet effort rendrait encore plus urgent une revalorisation des salaires.

Le recrutement actuel à bac + 5, la mise à niveau des salaires des enseignants français avec ceux des autres pays, l'égalité de traitement des professeurs des écoles avec les professeurs du second degré sont autant d'éléments qui nécessitent une revalorisation des salaires des PE. Cette revalorisation doit accompagner une redéfinition des obligations de service et devra prendre en compte l'ensemble des tâches du métier enseignant.

À terme, cette revalorisation doit permettre :

- une progression indiciaire de l'ensemble des personnels, tout au long de la carrière avec un rythme unique d'avancement identique pour tous, avec un seul grade (et l'intégration des échelons de la hors classe dans cette grille).
- un déroulement de carrière qui amène chaque collègue à terminer au minimum à l'indice actuel de fin de la hors classe.

De façon plus urgente, deux mesures permettraient une mise à niveau des PE par rapport aux professeurs certifiés : le versement de l'ISOE aux enseignants du premier degré, un certain nombre d'indemnités pourraient y être intégrées, dont la prime « Evaluation CE1 et CM2 »

- une augmentation significative du taux actuel de 2% du rapport des promus/promouvables, pour atteindre celui du second degré pour l'accès à la hors classe des professeurs d'école.

La formation des enseignants

Dans sa campagne, François Hollande a annoncé très clairement la création d'Ecoles Supérieures du Professorat et de l'Education (ESPE). Cette annonce très positive parce qu'elle marque une rupture avec l'entreprise de démolition précédente des IUFM ne règle pas en elle-même la question et les ESPE sont à construire. Il faut noter que la concertation a fait émerger fortement la demande de temps de formation commun à tous les professionnels de l'éducation pour favoriser la concrétisation du concept d'éducation globale.

Le Sgen-CFDT défend depuis longtemps le schéma suivant commun aux premier et second degrés : un recrutement effectué à l'issue de la licence, suivi de deux années de formation en alternance intégrant les périodes en établissement et les périodes à l'ESPE, la certification au niveau du master.

Mais il faut traduire ce schéma dans les contingences de la période. Nous savons qu'une formation comportant deux années sous statut de fonctionnaire stagiaire n'est pas possible actuellement parce que ces deux années consommeraient pratiquement l'intégralité des 60 000 postes nouveaux promis par François Hollande, annihilant de fait toutes les autres réformes nécessaires.

Par conséquent, le principe de formation que nous proposons prend la forme suivante :

- prérecrutement à l'issue de la licence d'un contingent d'étudiants représentant 110 à 120 % des besoins que l'on veut couvrir ;
- deux années de formation en alternance avec, pour la partie sur le terrain, des contrats de contractuels permettant de valider l'année pour les droits à retraite et de percevoir une rémunération qui peut être complétée par les bourses étudiantes et éventuellement un dispositif spécifique s'il en est besoin pour atteindre le niveau nécessaire ;
- enfin le concours proprement dit placé à l'issue de ces deux années.

L'évaluation des personnels

Depuis 2002, l'évaluation des personnels de la Fonction publique a été fortement transformée. La notation a été supprimée et des entretiens annuels d'évaluation ont été progressivement mis en place à la satisfaction des intéressés... Seuls les enseignants, par mesure dérogatoire, restent au système archaïque de l'inspection individuelle, système dont le Sgen-CFDT revendique la disparition depuis des décennies !

L'évaluation doit servir à améliorer le service rendu et à faciliter l'exercice professionnel. Si elle est polluée par les enjeux de l'avancement de carrière, elle ne peut plus être effectuée sereinement. Cela est d'autant plus inutile que le facteur le plus influent sur la rapidité de progression dans la carrière est le nombre d'inspections qui dépend bien souvent de l'activité de son IEN et du lieu d'exercice. Lors des discussions autour du projet de Luc Chatel l'an dernier, le Sgen-CFDT avait été la seule organisation à revendiquer la déconnexion de l'évaluation et de l'avancement. C'est parce que les avancées en ce sens étaient insuffisantes que nous avons refusé de signer l'accord proposé.

Les débats de la concertation ont montré un consensus de la plupart des organisations syndicales représentatives des personnels sur cette exigence de déconnexion.

Bien des efforts seront à faire pour construire un système d'évaluation pertinent mais le pas essentiel à franchir est celui de cette déconnexion et pour la première fois depuis très longtemps, c'est possible si on en a le courage politique. Le Sgen-CFDT continuera son engagement dans ce but.